



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa
Particular Teniente Miguel Cortés, Sullana, Piura, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Garrido Díaz, Fabiola Magaly (ORCID: 0000-0001-6139-4611)

ASESOR:

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-4402-523X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa**

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi amado hijo Antonio Fabian por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mis hermanos quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales.

Por todas estas razones y más les dedico con todo mi amor este trabajo.

Fabiola Magaly

Agradecimiento

En especial deseo agradecer a toda mi familia por siempre estar y apoyarme; a mi profesor guía Dr. Carlos Luque por su apoyo incondicional, constante fe en mí y por su dedicación profesional con lo cual me motivo a un más a querer ser una mejor profesional.

A mi amiga Irma Espinoza Zapata quien sin esperar nada a cambio compartió sus conocimientos, alegrías y tristezas y a todas aquellas personas que durante este tiempo estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.

Gracias a todos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. MARCO TEÓRICO	17
III. METODOLOGÍA.....	29
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	29
3.2. Variables y operacionalización	30
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	
30	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.5. Procedimientos.....	36
3.6. Método de análisis de datos	37
3.7. Aspectos éticos	37
IV. RESULTADOS	38
V. DISCUSIÓN	50
VI. CONCLUSIONES.....	54
VII. RECOMENDACIONES.....	56
Referencias.....	58
ANEXOS.....	63

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	121
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variable	
Anexo 3: Cuestionario sobre clima institucional	64
Anexo 4: Cuestionario sobre desempeño docente	72
Anexo 5: Solicitud de autorización de estudio	75
Anexo 6: Constancia de aplicación de instrumentos	76
Anexo 7: Matriz de validación de instrumento: Juez 1	78
Anexo 8: Matriz de validación de instrumento: Juez 2	89
Anexo 9: Matriz de validación de instrumento: Juez 3	100
Anexo 10: Base de datos clima institucional	113
Anexo 11: Base de datos desempeño docente	114
Anexo 12: Validez de criterio de Pearson.....	115
Anexo 13: Pantallazo del Software Turnitin.....	123

Índice de tablas

N° Tabla		Pág.
Tabla N° 1	Población	31
Tabla N° 2	Tabla de contingencia clima en la institución y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.	38
Tabla N° 3	Clima institucional en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020	39
Tabla N° 4	Desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020	40
Tabla N° 5	Tabla de contingencia Comunicación y desempeño docente en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020	41
Tabla N° 6	Tabla de contingencia Motivación y desempeño docente en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020	42
Tabla N° 7	Tabla de contingencia Participación y desempeño docente en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020	43
Tabla N° 8	Tabla de contingencia Confianza y desempeño docente en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020	44
Tabla N° 9	Clima institucional y Desempeño docente, de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020. Rho de Spearman	45
Tabla N° 10	Comunicación y Desempeño docente, de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020. Rho de Spearman	46
Tabla N° 11	Motivación y Desempeño docente, de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020. Rho de Spearman	47

Tabla N° 12	Participación y Desempeño docente, de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020. Rho de Spearman	48
Tabla N° 13	Confianza y Desempeño docente, de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020. Rho de Spearman	49

Índice de gráficos y figuras

N° gráfico		Pág.
Gráfico N° 1	Clima institucional en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020	39
Gráfico N° 2	Desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020	40

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo Establecer la correlación entre el clima en la institución y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Para lograr cumplir el objetivo se aplicó el Cuestionario Clima Institucional y de Desempeño Docente a una muestra de 25 sujetos (22 docentes y 3 directivos). Los cuestionarios consignaron 30 ítems de acuerdo a las dimensiones de cada variable. El estudio es de tipo descriptivo - correlacional. Para determinar el grado de correlación se utilizó el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

La investigación concluye que existe correlación positiva muy buena entre las variables Clima Institucional y Desempeño Docente, ello debido a que el valor de correlación Rho de Spearman fue de $= 0,910$.

Palabras claves: Clima, desempeño, comunicación, participación, capacidad.

Abstract

The present research aims to establish the correlation between the climate in the institution and the performance of the teachers of the I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

To achieve the objective, the Institutional Climate and Teacher Performance Questionnaire was applied to a sample of 25 subjects (22 teachers and 3 managers). The questionnaires consisted of 30 items according to the dimensions of each variable. The study is descriptive - correlational. Spearman's Rho Correlation Coefficient was used to determine the degree of correlation.

The research concludes that there is a very good positive correlation between the Institutional Climate and Teaching Performance variables, due to the fact that the Spearman Rho correlation value was $= 0.910$.

Keywords: Climate, performance, communication, participation, capacity.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las instituciones educativas en diversas partes del mundo vienen introduciendo cambios en lo que respecta al clima institucional y al desempeño docente, como consecuencia de aplicar un nuevo paradigma educativo, la globalización y las nuevas tecnologías, cambios que resultarían importantes para la mejora de las instituciones educativas y harían que estas brinden un mejor servicio a los estudiantes, padres de familia y todos quienes forman parte de la comunidad escolar.

A nivel mundial distintos estudios muestran diferencias significativas respecto al desempeño docente. En países europeos como Dinamarca y Austria se presentan gran nivel de satisfacción en los trabajadores (66%), sin embargo lo que sucede en Estados Unidos es que en la última década hubo un descenso que llega al 50%, y entre las causas se señalan que el mayor salario genera un mayor nivel de satisfacción. En Sudamérica, países como Brasil, Argentina y Chile han sido sujetos de estudio y han sido comparados con países europeos como Hungría y Ucrania, los estudios han determinado que el desempeño y satisfacción laboral se asocia al salario, bonos (Sánchez, Fuentes y Artacho, 2017). En Chile el 95% de profesores y el 90,6% de personal administrativo se sienten satisfechos en su centro de labores, debido a que perciben un gran nivel de clima institucional, pero hay que señalar que los profesionales que se sienten más satisfechos son aquellos que tienen entre 15 a 29 años de servicio. (Montoya y otros, 2017).

Las buenas relaciones entre las personas, el buen trato de quienes forman parte de la escuela, en especial con estudiantes, a quienes se les muestre cortesía y prestancia diferentes situaciones, influye significativamente en sus actitudes hacia el resto de miembros de la institución, incluidos los docentes y madres/padres de familia. También es necesario señalar que el clima institucional es fuente de motivación para comprometerse con el trabajo y las metas institucionales. En este sentido el clima institucional se refiere a la convivencia e interrelación entre los actores educativos, la misma que se asocia a actitudes,

creencia, valores y motivaciones de cada miembro de la institución y que determina el desempeño de quienes laboran en la institución.

El clima organizacional es un aspecto importante para quienes trabajan en una organización, Aptitus (2018) en su estudio determina que un 86% de la población peruana renunciaría a sus labores ante la existencia de clima laboral negativo. También señala que el 81% de empleados señalan que el clima laboral es determinante desempeñarse de manera eficiente y un 19% considera que el clima laboral no influye en su desempeño.

El clima en las instituciones y el desempeño de los docentes en la actualidad tienen especial atención debido a la trascendencia que tienen en la vida institucional, debido a que un clima institucional bueno y un desempeño docente eficiente harán que la institución alcance mejores resultados en lo pedagógico y organizacional, que lleve a la institución a tener estudiantes con mejores aprendizajes respecto a las competencias y capacidades trabajadas, además de docentes bien preparados que garantizan una buena práctica pedagógica.

En el ámbito educativo, el Estado busca preparar a los directores con la finalidad de convertirlos en líderes pedagógicos que promuevan la construcción de un clima laboral motivador que ayude a optimizar recursos para la mejora de las actividades educativas. Se debe tener claro que se ha pasado del enfoque de “hombre económico” reconocido como alguien que da mucha importancia a lo material y busca maximizar el beneficio (Seltzer y Repetto, s/f) a otro que da mucha importancia a la motivación como aspecto material, donde el valor de las relaciones humanas y las necesidades del grupo son imprescindibles para un buen clima institucional (Naranjo, 2009), además en este contexto el director tiene la tarea fundamental de asumir el rol de líder pedagógico con actitudes de escucha, empatía y toma de decisiones de manera democrática.

En la región, en las instituciones educativas el clima en la institución es un factor determinante para el actuar de los trabajadores de la comunidad educativa y que condiciona el desempeño y rendimiento profesional. En esta línea la Dirección de Evaluación Docente (2017) señala que los docentes de la región el 76% maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje, el 82% genera un entorno de

proximidad y respeto, el 96% mantiene comunicación satisfactoria hacia las familias, el 66% cumple responsablemente sus horarios de trabajo y realiza una planificación adecuada de sus sesiones aprendizaje, y el 41% asume un compromiso responsable para favorecer el aprendizaje y lograr el desarrollo integral de sus estudiantes.

En la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, se percibe un clima institucional negativo, y se manifiesta a través de actitudes como: desinterés, insatisfacción, inconformidad, desorden, enfrentamiento y agresividad entre los integrantes de la escuela; estos comportamientos interfieren en la calidad de los aprendizajes hacia los estudiantes, el distanciamiento y poca participación de las madres/padres de familia y el buen desenvolvimiento de los docentes.

En oportunidades se observa que se incumple el reglamento o los acuerdos de convivencia propuestos en comunidad educativa, el director y algunos docentes cuestionados desde la perspectiva legal, moral y académica, no hacen posible un buen clima institucional, cuando debería ser que directivos y docentes, se conviertan en fuente motivadora para un buen desempeño docente en sus actividades académicas.

La falta de motivación, participación y confianza hace que los docentes se muestren esquivos al desarrollo de actividades educativas, no quieran participar en capacitaciones y actualizaciones, esto determina la calidad de relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución educativa.

Este estudio parte con la interrogante: ¿Cuál es el nivel de relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020?, con la finalidad de que en el futuro se orienten las actividades educativas mejorando el servicio educativo y los aprendizajes, y donde el empeño de que cada integrante de la escuela sea valorado.

Como preguntas que orientan este estudio se formuló:

¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020?

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020?

¿Qué relación existe entre la participación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020?

¿Qué relación existe entre la confianza y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020?

La investigación se justifica debido a que en la institución es necesario reorientar la metodología de trabajo, empezando por analizar el clima en la institución y el desempeño docente para tener luces de cómo es que una influye sobre la otra, y luego a partir de los resultados se pueda establecer una dinámica de trabajo que ayude a mejorar el clima institucional y que a su vez genere un mejor desempeño docente, de esta manera se estaría contribuyendo a mejorar la educación y promover aprendizajes de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y donde todos se sientan comprometidos con el logro de los objetivos institucionales.

El principal aporte de este estudio radica en que permite analizar, describir y determinar el grado de relación entre el clima en la institución y desempeño de los profesores en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Desde la parte metodológica el estudio utilizó dos cuestionarios el de clima institucional que recoge información sobre las dimensiones comunicación, motivación, participación y confianza; y cuestionario de desempeño docente que involucra las siguientes dimensiones: capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de funciones y las relaciones interpersonales. Estos cuestionarios permitirán determinar el nivel de relación entre el clima en la institución y el desempeño de los docentes.

Desde lo social el estudio tiene significancia debido a que intenta medir la relación entre el clima en la institución y el desempeño de los docentes, esperando que estos resultados permitan reflexionar y mejorar la realidad encontrada. El estudio también es pertinente en el ámbito educacional, porque en la actualidad el clima en las instituciones y desempeño de los docentes son variables determinantes en el funcionamiento de una institución educativa. En el sentido práctico el estudio será fuente de información para directivos y docentes, quienes a partir de los resultados deben aplicar estrategias para mejorar el clima en la institución y fortalecer el desempeño de los docentes en la escuela.

La investigación persigue como objetivo general: Establecer la correlación entre el clima en la institución y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Y para lograrlo se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Precisar cómo es el clima institucional en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Precisar cómo es el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Establecer el nivel de relación entre la comunicación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Establecer el nivel de relación entre la motivación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Establecer el nivel de relación entre la participación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Establecer el nivel de relación entre la confianza y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Como hipótesis se tienen:

Hipótesis de estudio:

H1: El clima institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Hipótesis Nula:

Ho: El clima institucional no se relacionan de manera significativa con el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Hipótesis específicas:

La comunicación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; se relacionan de manera significativa.

La motivación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; se relacionan de manera significativa.

La participación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; se relacionan de manera significativa.

La confianza y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; se relacionan de manera significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios internacionales que guardan relación con la investigación tenemos que:

Arenas (2017), realizó una investigación denominada: El clima en las organizaciones y desempeño de éxito en el trabajo docente. Estudio que presentó a la Universidad de Carabobo (Venezuela). La investigación corresponde al paradigma cuantitativo, de tipo descriptivo, y con diseño de campo. La Teoría de Clima Organizacional de Likert (1997) y la Teoría de Necesidades Humanas propuesta por Maslow (1943) sustentaron la investigación. La muestra fue de 30 docentes elegidos de manera censal. La información se recogió utilizando un cuestionario sobre las variables en estudio. El estudio llegó a la conclusión que existe alta relación entre el clima en la organización y el nivel de satisfacción de los trabajadores, además el estudio señala que en la organización hay un liderazgo que promueve la participación (50%) que pone de manifiesto un buen clima en la institución.

Medina (2017) presentó su estudio titulado: Incidencia del clima en la organización sobre el desempeño de los docentes de la U.E.P. Santo Domingo de Guzmán - Quito (Ecuador) presentado a la Universidad Andina Simón Bolívar, Programa de Maestría para el Desarrollo del Talento Humano. El tipo de estudio es descriptivo - correlacional. La muestra fue de 50 profesores quienes respondieron dos cuestionarios, cuestionario HayMcBer que mide la percepción que tiene el trabajador en relación a las dimensiones: flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo; y el cuestionario de desempeño de los docentes que toma en cuenta las dimensiones: Dominio disciplinar, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético. La investigación concluye que hay dos microclimas al interior de la institución; y respecto al desempeño de los docentes se considera que estos tienen un desempeño de nivel medio. Respecto a la correlación ($r = .232^{**}$) se concluye que hay incidencia positiva muy baja entre el clima en la organización y el desempeño de los docentes.

Requena (2016) en su tesis: Clima en la organización y desempeño de los docentes, presentado a la Universidad de Carabobo (Venezuela). El estudio es de tipo descriptivo, y diseño de campo. El estudio se sustenta en la Teoría comunicacional de Habermas (1999). El estudio tuvo como muestra a 75 docentes seleccionados de manera intencional. La información se recogió a través de un cuestionario acerca de las variables en estudio. El estudio señala que el 84% del personal docente señala que los directivos nunca comunican de manera oportuna sobre las actividades institucionales, de esta manera se concluye que, cuando los docentes perciben que se afecta estabilidad laboral actúan de manera negativa y de esa manera se ve afectado su desempeño profesional.

A nivel nacionales se ha podido encontrar las siguientes investigaciones que guardan relación con el estudio:

Sulca (2018), presentó el estudio: Clima en la institución y desempeño laboral de los docentes en instituciones de educación secundaria, Palcazu - Pasco (Lima), presentada a la Universidad Cesar Vallejo para lograr una maestría en administración de la educación. Este estudio es descriptivo y de diseño correlacional. La población la conformaron 43 profesores de instituciones educativas secundarias quienes respondieron dos cuestionarios el de clima en la institución y el de desempeño docente. El Rho Spearman de 0,527** permitió señalar que existe una relación significativa moderada entre las variables de estudio; es decir si el nivel de clima institucional es moderado entonces el desempeño laboral docente también es moderado. De Esta manera el estudio concluye que es necesario continuar con el fortalecimiento del clima en la institución debido a que esta determina el desempeño de los docentes.

Saldaña y Pérez (2018), en su estudio de maestría en gestión de la educación denominado: el clima en la institución y el desempeño docente de una I.E. de educación básica regular de Cajamarca (Cajamarca) presentado a la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. El estudio fue descriptivo-correlacional. La muestra fue de 32 docentes de inicial, primaria y secundaria. La información se recogió mediante dos cuestionarios uno para la variable clima en

la institución y otro para desempeño de los docentes. Al calcular el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,629$ determina la existencia de un nivel de relación significativo y positivo entre el clima en la institución y el desempeño de los docentes.

Huaroc (2018), desarrolló su investigación: Clima en la institución y desempeño de los docentes de la I.E. N° 31540 - Huancayo-2016, presentándola a la Universidad Nacional de Huancavelica (Huancavelica) para graduarse como maestro en ciencias educativas. El estudio es descriptivo y de diseño correlacional 42 docentes seleccionados de manera no probabilística conformaron la muestra de estudio. La información se recogió mediante dos cuestionarios el de clima en la institución y el desempeño de los docentes. La correlación de Pearson obtenida de $r=0,55$ y la t de Student de (4,17) permiten concluir que hay una relación positiva media entre el clima en la institución y el desempeño de los docentes.

A nivel local se encontró las siguientes investigaciones relacionadas a la investigación:

Fiestas (2018) realizó su tesis denominada Clima organizacional y desempeño docente, presentada a la Universidad San Pedro-2016, para lograr el grado de maestro en educación. La investigación es cuantitativa no experimental de diseño transaccional descriptiva. 125 docentes conformaron la muestra y a ellos se les aplicó un cuestionario tipo Likert. La correlación que existe entre las variables es de 13,60% que indica un buen desempeño docente dentro de un clima institucional favorable, y el 52,80% de profesores presentan un desempeño muy bueno en un clima institucional adecuado. El cálculo del estadístico Chi-cuadrado ($X^2 = 0,182$, 1 gl, P-Valor= 0,669 y $p>0.05$) permite concluir que el clima en la organización no influye de manera significativa en el desempeño del docente.

Albañil (2015) realizó su tesis Clima laboral y participación en la I.E. Enrique López Albújar de Piura y la presentó a la Universidad de Piura, para lograr su maestría en gestión educativa. La investigación es cuantitativa, científico, empírico-analítico, racionalista, tecnológico, de tipo descriptiva y cuantitativa. La

muestra fue de 58 profesores quienes respondieron un cuestionario para recoger información sobre el clima en el trabajo y su participación en el funcionamiento y organización del centro. Los resultados muestran que el 62% expresan que el nivel de satisfacción en la institución es muy bajo, donde no hay respeto entre los miembros de la comunidad, además el 62% considera la existencia de un bajo nivel de satisfacción laboral. El estudio concluye que el clima en la institución va de regular a bueno mientras que la participación de los docentes va de regular a muy bajo.

Albán (2015) presentó su estudio denominado Clima laboral y participación docente en la I.E Coronel José Joaquín Inclán - Piura a la Universidad de Piura, para lograr su maestría en gestión educativa. El estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo - correlacional. La muestra fue de 54 docentes quienes respondieron un cuestionario sobre clima laboral y participación de los docentes. El estudio concluye que el clima laboral en la institución es regular, pues el valor alcanzado en la escala de Likert utilizada es de 3 que se cataloga como regular. Los docentes también perciben que hay dificultad en las relaciones entre ellos y consideran que se deben atender ya que estas son fundamentales para el funcionamiento de la escuela, de esta manera se logra concluir que las relaciones entre docentes tienen influencia sobre el nivel percepción que los docentes tienen sobre el clima laboral en la institución.

Como teorías sobre las variables en estudio y teorías científicas es necesario citar a:

McGregor y la Teoría de X y Y (1960), señala la existencia de dos tipos de personas, una negativa llamada teoría X y el otro positivo llamado Y. McGregor centra su estudio en la forma como el gerente y/o directivo de una organización se relacionan con sus trabajadores. Desde el punto de vista de la teoría X el gerente y/o directivo asume que el empleado no trabajan a gusto por lo que debe ser dirigido e incluso forzado. Y desde la Y el gerente y/o directivo asume que el empleado considera el trabajo como algo tan natural de relajo o juego, haciéndose más responsable en el desempeño de sus labores. McGregor determinó que la teoría Y era más válida que la teoría X llegando a proponer que

en las instituciones se tome decisiones de manera participativa, proponer trabajos responsables con retos y buenas relaciones grupales con la finalidad de mejorar la motivación del trabajador.

Bajo este enfoque podemos notar que actualmente existen docentes con actitudes negativas que dificultan el trabajo en la institución, además muestran cierto grado de irresponsabilidad para realizar actividades curriculares, participar en talleres, asistir a charlas o reuniones, faltan de manera continua, descuidan su trabajo de planificación y no tienen apertura al cambio, es decir se ubicarían en la teoría X, pero también encontramos otro grupo de docentes que se ubican en la teoría Y siendo capaces de emprender cambios, trabajar en equipo y de manera colaborativa, son responsables,. Estos factores X y Y son los que determinan el clima institucional.

Vargas y Vásquez (2018) señalan que la motivación intrínseca que tiene toda persona es la que lo lleva superar todos los obstáculos que se le presenten, para lograr sus objetivos y desarrollar sus competencias, este tipo de motivación no necesita de castigos ni incentivos, pues el nivel de satisfacción alcanzado termina siendo fundamental.

Rogers (1979), en su Teoría de la personalidad manifiesta que las personas siempre se predisponen a construir su personalidad y para ello necesita interrelacionarse y expresarse de manera libre ante los demás. Es así que ello lo predispone a la vivencia de experiencias nuevas en las que se valora y valora a los demás, de esta manera es capaz de realizar una comunicación asertiva que favorece las buenas relaciones y mejora el entorno en el cual se desenvuelve, incluso puede llegar a modificar comportamientos e involucrarse en el logro de objetivos comunes. Este autor enfatiza en el proceso más que en el producto de aprendizaje. De allí el papel de quienes forman parte de la institución educativa deben comprometerse en la búsqueda y aplicación de estrategias que lleven a lograr objetivos institucionales. En este sentido y de acuerdo al autor existe la necesidad de que los trabajadores de la organización educativa estén dispuestos al cambio y tener como meta su desarrollo personal y profesional, donde el respeto y aceptación deben formar parte de la personalidad del docente,

haciéndolo capaz de tomar decisiones asertivas que lo lleven a establecer mejores relaciones con quienes forman parte de la institución educativa.

Para Méndez (2016) las personas siempre buscan su crecimiento y empoderamiento, para ello siempre se impulsan hacia la renovación de nuevos ideales y la búsqueda permanente de mejores oportunidades.

Maslow (1943), con su Teoría de las necesidades señala que el hombre en su actuar busca satisfacer necesidades que le permitan tener un buen nivel de realización personal y de esa manera cubrir las siguientes necesidades.

Fisiológicas: Sed, hambre, cobijo, sexo y otras necesidades corpóreas.

Seguridad: Protección y cuidado contra daño físico y emocional.

Sociales: Sentido de pertenencia, afecto, amistad y aceptación.

Estima: Autorespeto, estimulación, autonomía, atención y reconocimiento.

Autorrealización: Necesidad de convertirse en aquello que se cree capaz.

Maslow señala que en la medida que la persona va satisfaciendo estas necesidades se va volviendo más dominante.

En esta teoría se percibe a la persona como aquella que tiene deseos, por ello su comportamiento se orienta a la consecución de objetivos y la satisfacción sus necesidades, las que en el orden señalado van de necesidades inferiores a necesidades superiores. Estas necesidades se manifiestan de manera diferente en cada persona pues obedecen a diferencias individuales.

Este autor centra su teoría en la autorrealización y el destino de la existencia del ser humano, que relacionada a la labor docente tenemos que un docente que haya logrado cubrir todas sus necesidades podrá desenvolverse de manera adecuada como persona y profesional, superándose a sí mismo y estar al servicio de los demás.

Vásquez y Valbuena (2015) consideran que toda necesidad del ser humano está jerarquizada de acuerdo a la importancia, es así que para Maslow una

necesidad fisiológica es considerada una necesidad inferior, en comparación con una necesidad de autorrealización.

Respecto al desarrollo psicosocial de Erikson, Zupiria (2000), señala que existen diferentes etapas para que la persona determine el sentido entre él y su mundo, además para llegar a ello debe establecer comunicación con los sujetos que se encuentran en su entorno inmediato, estas relaciones determinan el clima institucional, entre estas fases se tiene:

Confianza básica - Desconfianza básica: En las escuelas debe existir confianza entre sus miembros, pues de esta manera el clima en la institución se ve fortalecido, para Zupiria (2000) las personas que han generado desconfianza en las relaciones hace que el clima se vuelva frío y todos tiendan a huir porque no se sienten valorados.

Autonomía - Duda: La vida en la institución educativa implica de manera permanente estar tomando decisiones que se asocian al compromiso que tenemos con la institución, por ello las personas deben sentirse libres de tomar decisiones y tener seguridad de que estas serán respaldadas por los miembros de la comunidad escolar, no debe haber motivo para titubear y actuar de manera insegura. En este sentido Zupiria (2000) señala que las personas que han desarrollado autonomía quieren y buscan participar de la vida institucional, mientras que los que no han desarrollado esta habilidad siempre están dudando para intervenir o tomar decisiones, es decir no tienen claridad de sus objetivos y los objetivos institucionales.

Iniciativa - Culpa: El clima institucional debe ser estimular para que cada miembro participe de manera activa en el logro de objetivos comunes, de esa manera pone al servicio de la comunidad escolar todo su potencial. En este sentido Zupiria (2000) considera que, si las personas sienten que el mundo en el que se desenvuelven es interesante, tienden a desarrollar iniciativa y desarrolla habilidades favorables para una buena convivencia, pero si siempre se siente culpable nunca tendrá iniciativa y no desarrolla habilidades favorables para participar en la vida institucional.

Inventiva - Inferioridad: Desde el ámbito educativo es necesario tener en cuenta estos aspectos porque ellos nos llevan a tener iniciativa y motivación para desarrollar actividades, establecer buenas relaciones y poner al servicio nuestras habilidades. Zupiria (2000) considera que cuando una persona se compara o se ve bien frente a los demás lo motiva a avanzar y mejorar su autoestima.

Identidad - Confusión de carácter: Esto es determinante para el clima institucional porque ayuda a fortalecer las relaciones y el compromiso con la institución. Zupiria (2000) señala que la identidad implica reconocer lo que somos, de dónde venimos, y hacia dónde vamos, teniendo una visión de lo que queremos ser.

Intimidad - Aislamiento: Es necesario tener en cuenta que las personas que se aíslan o se excluyen en las relaciones laborales, tienden a no sentirse comprometidos con el trabajo institucional. Por ello Zupiria (2000) afirma que desde nuestra labor debemos responder a nuestras necesidades siendo auténticos y teniendo claro nuestro proyecto de vida.

Generatividad - Absorción en sí mismo: La existencia de un buen clima institucional debe permitir a las personas el logro de objetivos comunes, haciendo que cada trabajador sea parte de la solución y mantenga buenas relaciones interpersonales, esto mejorará el clima institucional y dará mayor productividad. Para Zupiria (2000) esto genera felicidad en la persona, pero si nos centramos en nosotros mismos se genera un estancamiento e insatisfacción por no participar de la vida institucional.

Integridad - Desesperación: En el ámbito institucional es necesario valorar el trabajo que realiza cada uno de sus miembros, se debe estimular para generar satisfacción en la persona, Zupiria (2000) considera que el entorno social puede llegar a favorecer o perjudicar al trabajador, haciéndolo sentir satisfecho o relegado se recibe críticas de manera frecuente.

Para Bertrand (2019), de acuerdo a Erikson la vida del ser humano pasa por 8 fases que se dan de manera cíclica y evolucionan según la edad y maduración que tiene cada individuo, de las del ser humano, de las fases anteriormente

señaladas, las 4 primeras corresponden a la necesidad de identidad y las 4 siguientes determinan su nivel de crecimiento y maduración.

Respecto al clima institucional, tenemos que Rojas (2010) señala que al hablar de clima en las instituciones se refiere a la apreciación o elucidación de los colaboradores, los clientes que pueden ser internos o externos, la organización que ocurre al interior, o aspectos del ambiente de trabajo de una institución.

También Sanchez (2019) hace referencia en que el clima institucional hace referencia al entorno laboral y la atmósfera que se percibe en la organización, además señala que el clima institucional está asociado a elementos de organización como los objetivos, las reglas, el trato y el esfuerzo en el logro de metas, y a la percepción que tengan los trabajadores acerca de la institución.

Para Chiavenato (1984) al hablar de clima institucional se hace referencia al medio interior en toda organización, es decir la parte atmosférica que caracteriza a toda institución, además cada persona al interior de la institución lo percibe de manera diferente, de allí que algunas personas lo perciban de manera positiva o negativa. El clima institucional es producto de diversos aspectos (formal o informal de la institución) y de la relación que se da entre los miembros al interior de la organización.

Es el ambiente de trabajo en el que interactúan todos los integrantes de la institución educativa, la misma que mediante relaciones afectivas, sociales y laborales dinamizan y caracterizan a una institución, el clima en la institución es un factor determinante que facilita la organización, gestión, innovaciones y cambios al interior de la institución. (Martin, 2000).

Como dimensiones del clima institucional podemos encontrar:

La comunicación, que hace referencia a la emisión y el recibimiento recíproco de mensajes entre distintas personas, por eso la comunicación es determinante para la buena convivencia y socialización en las instituciones. En las instituciones es necesario tener buena comunicación, entendiendo que esta no solo se refiere a transmitir mensajes entre los integrantes de la comunidad, sino

que también se hace referencia al entendimiento adecuado de los mensajes transmitidos, teniendo en cuenta que estos pueden contener información, ideas, opiniones, puntos de vista, metas, indicaciones, recomendaciones o sueños de la organización; ya que así se lograrán mejores resultados a nivel institucional. (Martín, 1999)

La motivación, definida como aquello que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento, generando lazo de lealtad hacia la organización, es la motivación interna. Si la organización da incentivos como bonos económicos, sueldos elevados, las personas pierden motivación interior, pero si los incentivos son externos pasado un tiempo esto será valorado. En una institución para mantener la motivación de los trabajadores se debe satisfacer las necesidades internas de los miembros, de esa manera se genera compromiso y motivación. (Marina, 2011).

La participación, entendida como el nivel de responsabilidad de los docentes y los integrantes de la organización escolar para involucrarse en actividades institucionales, ya sea mediante grupos de trabajo colegiado, reuniones con padres o alumnos; de esta manera se genera que participen todos los miembros de la institución educativa en actividades curriculares y extracurriculares. La participación exige tener en cuenta aspectos como el nivel de trabajo en equipo, necesidad y periodicidad de reuniones, nivel de formación docente, coordinaciones internas y externas de la institución. En una institución el grado de compromiso del docente genera mayor participación y trabajo efectivo para alcanzar un buen desempeño. (Martín, 1999).

La confianza, que hace referencia a la credibilidad en la honestidad e integridad de las personas, esto permite compartir necesidades, metas y sueños; trabajando por su logro. Una mayor confianza permite a los miembros de la organización aceptar nuevas ideas para mejorar los procesos y servicios de la institución, incrementar el nivel de desempeño laboral, conseguir metas comunes y lograr los objetivos institucionales, es así que las instituciones de buen rendimiento son aquellas en las que existe confianza recíproca entre sus

trabajadores, es decir se valora la integridad, carácter y capacidad de cada miembro de la institución. (Martín, 1999)

Respecto al desempeño docente, tenemos que este hace referencia a la actuación pedagógica del docente y donde hace uso de competencias asociadas al manejo de conocimientos teóricos y prácticos sobre los aprendizajes, el comportamiento humano, y las acciones que facilitan el logro de aprendizajes y buenas relaciones interpersonales. Implica el conocimiento y dominio de métodos, técnicas y procedimientos que facilitan el aprendizaje (Valdés, 2004).

El desempeño docente se entiende como el actuar del profesor donde pone de manifiesto su capacidad personal y profesional para preparar y desarrollar los procesos de aprendizaje en los estudiantes. Aunque no solo debe entenderse como la labor que el docente realiza en el aula, sino que también involucra su desenvolvimiento en actividades extracurriculares, de trabajo colegiado, reuniones con otros docentes, reuniones con padres, dictado de talleres, entre otras actividades que atañan a la vida escolar.

Respecto a las dimensiones del desempeño docente tenemos:

Capacidad pedagógica, definida como el dominio de la actividad pedagógica, determinada por la buena formación científica y humanista, así como el dominio de conocimientos generales, capacidades y habilidades pedagógicas. (Valdés, 2004)

Emocionalidad, que se asocia a las emociones, estados emocionales y sentimientos, son características que experimentamos en diversas situaciones. Las emociones son experiencias directas e inmediatas ante cualquier situación que experimentamos, las emociones exigen que el docente se autorregule y domine sus emociones para mejorar el proceso de aprendizaje y las relaciones con estudiantes, madres/padres, personal directivo y docentes. (Valdés, 2004)

Responsabilidad en el desempeño de funciones, definida como el cumplir con la función de profesor, la misma que implica asistir de manera permanente y puntual, participar de manera responsable en las actividades pedagógicas, en

jornadas de reflexión, cumplir las normas y leyes, capacitarse de manera permanente, y participar en la toma de decisiones institucionales. (Valdés, 2004)

Las relaciones interpersonales, que hacen referencia a las interrelaciones de los integrantes de la institución educativa: Equipo directivo, docentes, padres y estudiantes de la institución escolar. Estas relaciones de manera frecuente están marcadas por las relaciones docente-alumno, docente-docente, docente padres, ya sea dentro de las actividades escolares o actividades extraescolares. (Valdés, 2004).

La investigación adopta un enfoque positivista pues trata de determinar lo que origina los sucesos, en este sentido Meza (s/f) señala que la concepción dialéctica de todo conocimiento se asocia a diferentes factores que se relacionan entre sí, y que no solo corresponden a unas cuantas causas, por ello en este enfoque el estudio se centra en determinar las causas y efectos. Bajo este enfoque el investigador se centra en abordar los procesos y particularidades, analizando las relaciones que determinan las causas y los efectos.

El enfoque positivista en la investigación se desarrolla de manera libre de valores, aceptando los resultados obtenidos por el investigador en el escenario o población específica donde se desarrolla la investigación y sustentada por las teorías que avalan los hallazgos, este enfoque tiene una metodología cuantitativa y de carácter hipotético-deductivo.

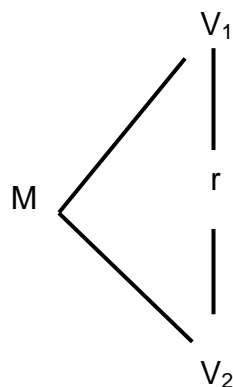
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es aplicada pues se ocupa de dar solución situaciones problema, en el campo de acción de la ciencia (Niño, 2011. p.38). Además, es correlacional y Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que la investigación correlacional se orienta a determinar el nivel relación que hay entre las variables de estudio, estos estudios eligen datos en un tiempo y momento determinados para describir cómo se comportan las variables y establecer la interrelación entre ellas.

La investigación es de diseño no experimental, dado que Hernández y otros (2006) señalan que no se manipulan deliberadamente las variables (p. 133); y transversal debido a que se recogen datos en un determinado momento (p. 116), asimismo dentro de esta investigación se considera descriptivo-correlacional. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) las investigaciones correlacionales se orientan a establecer el nivel de relación entre las variables de la investigación, estos estudios eligen datos en un tiempo y momento determinados para describir cómo se comportan las variables y establecer la interrelación entre ellas. En este sentido el estudio se orienta de determinar el grado de correlación entre el clima en la institución y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

El esquema utilizado es el siguiente:



Descripción:

M : Muestra de estudio

V₁: Clima institucional

V₂: Desempeño docente

r : Correlación entre el clima institucional y el desempeño docente.

3.2. Variables y operacionalización

Clima institucional: Es el ambiente de trabajo en el que interactúan todos los integrantes de la institución escolar, la misma que mediante relaciones afectivas, sociales y laborales dinamizan y caracterizan a una institución, el clima en la institución es un factor determinante en la organización, gestión, innovaciones y cambios. (Martin, 2000)

Desempeño docente: Hace referencia al actuar pedagógico del docente, donde este hace uso de competencias asociadas al dominio teórico y práctico sobre los aprendizajes, el comportamiento humano, y su actitud para favorecer aprendizajes y establecer una buena relación entre los miembros de la comunidad educativa. Implica el conocimiento y dominio de métodos, técnicas y procedimientos que facilitan el aprendizaje (Valdés, 2004).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Niño (2011) señala que la población la constituyen todos los sujetos o elementos (personas, animales, objetos, sucesos, fenómenos, etc.) que están inmersos en el estudio. (p.55). En este estudio la población está conformada por 60 sujetos de investigación: 53 docentes y 7 directivos de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

	H	M	Total
Docentes de educación inicial	-	7	7
Docentes de educación primaria	3	19	22
Docentes de educación secundaria	11	13	24
Directivos	2	5	7
Total	16	44	60

Fuente. CAP 2020

Muestra:

Niño (2011) menciona que la muestra es una parte que representa a una población, y es necesario determinarla cuando se trata de una población numerosa, entonces se entiende que la muestra la parte de un conjunto determinado, que se elige con la finalidad de analizar y hacer mediciones acerca de determinadas características que interesan al investigador. (p.55).

En este estudio la muestra ha sido seleccionada de manera no probabilística e intencional, al respecto Niño (2011) señala que esta técnica nos ayuda a elegir nuestra muestra con una intencionalidad clara y criterios preestablecidos. Por ello se trabaja con los 25 sujetos investigados que pertenecen al nivel primaria (22 docentes y tres directivos) de la Institución Educativa Particular Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Tabla N° 01

Muestra: Profesores y directivos de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020

	H	M	Total
Docentes	3	19	22
Directivos	1	2	3
Total	4	21	25

Fuente. CAP 2020

Muestreo

El muestreo en el estudio se hizo de manera no probabilístico e intencional, ello debido a que no se hizo uso de una técnica estadística para la determinación del tamaño de la muestra.

Criterios de inclusión y exclusión:

Inclusión:

Docentes de educación primaria de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Directivos de educación primaria de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Docentes de educación primaria de ambos sexos de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Docentes de educación primaria nombrados y contratados en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Exclusión:

Docentes de educación inicial y secundaria de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Directivos de educación inicial y secundaria de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Docentes de educación primaria de ambos sexos de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020, que no deseen participar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Lebet (2016) señala que son los pasos que son las herramientas que pueden ser utilizadas por el investigador para llegar a obtener información, entre estas se tienen la entrevista, encuesta, observación, etc. (p.1).

En este estudio si hizo uso de la encuesta como técnica para buscar información relacionada a las variables clima en la institución y desempeño de los docentes, la misma que recoge las apreciaciones de los sujetos sobre aspectos importantes para la investigación.

Respecto a la encuesta Lebet (2016) señala que es un conglomerado de ítems debidamente organizados y que se desea respondan los sujetos inmersos en la investigación, ello con la finalidad de recoger sus opiniones respecto a variables específicas, en este caso sobre las variables clima en la institución y el desempeño de los docentes.

Instrumentos

En la investigación se hizo uso del cuestionario para recoger información de las variables de estudio. Meneses y Rodríguez (2011) consideran que un cuestionario es un instrumento debidamente organizado que se usa para el recojo de datos en las investigaciones, es un instrumento que mediante un determinado numero de ítems trata de recoger información de la población o muestra de estudio, y luego mediante un tratamiento estadístico de cada uno de los ítems y las relaciones más significativas se describe las particularidades y características de la muestra de estudio. En general el cuestionario es el instrumento que mediante ítems organizados permite el recojo de datos referentes al objeto de estudio. (p.9)

El clima institucional se midió mediante el cuestionario Clima Institucional que fue aplicado a profesores y personal directivo de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Para la elaboración del cuestionario de clima institucional se consideró las dimensiones: Comunicación, motivación, participación y confianza.

Este instrumento tiene 30 ítems organizados de esta manera:

DIMENSIONES	Ítems	Puntaje Máximo
Comunicación	7 ítems (1 al 7)	35
Motivación	6 ítems (8 al 13)	30
Participación	10 ítems (14 al 23)	50
Confianza	7 ítems (24 al 30)	35

La valoración se hará considerando la siguiente escala:

INTERVALO	VALORACIÓN
30-70	Malo
71-110	Regular
111 – 150	Bueno

El desempeño docente se midió a través del cuestionario Desempeño Docente aplicado a los profesores y directivos de la I.E.P. Tte, Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

En la elaboración del cuestionario de Desempeño Docente se tomó en cuenta las dimensiones: Capacidad pedagógica, emocionalidad y relaciones interpersonales.

El cuestionario tiene 30 ítems organizados de esta manera:

DIMENSIONES	Ítems	Puntaje Máximo
Capacidad pedagógica	9 ítems (1 al 9)	45
Emocionalidad	8 ítems (10 al 17)	40
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	8 ítems (18 al 23)	40
Relaciones interpersonales	7 ítems	35

	(24 al 30)	
--	------------	--

La valoración se hará considerando la siguiente escala:

INTERVALO	VALORACIÓN
30-70	Bajo
71-110	Medio
111 – 150	Alto

Validez

Validez de contenido:

La coherencia, pertinencia y elaboración de cada ítem se hizo en relación a cada objetivo, dimensiones, indicadores del estudio, siendo validados a partir de la opinión de juicios de expertos. En este sentido Hernández y otros (2010) señalan que la validez de los instrumentos de investigación se realiza mediante la opinión de profesionales expertos en el tema de estudio, ellos dan un juicio valorativo del instrumento en relación a la población, muestra, variables, dimensiones e indicadores. (p.304).

Validez de criterio:

En el presente estudio la validez de los cuestionarios se hizo a partir del estadígrafo Alfa de Cronbach. Para Kerlinger y Lee (2002), señalan que confiabilidad es validez la veracidad y exactitud de los instrumentos de medida. Si medimos varias veces a los mismos sujetos con el mismo instrumento, obtenemos iguales resultados. (p. 459 - 463).

Validez de constructo:

La validez de constructo se refiere a una definición teórica psicológica no observable como por ejemplo en nivel de inteligencia, la personalidad, las actitudes, las aptitudes, entre otras. La validez de constructo implica un sistema complejo, es así que para estimar la validez de constructo se hace uso de metodologías variadas (Chiner, 2011), en este caso se procedió a hacer uso del

método correlacional calculando el Rho de Spearman con la finalidad de establecer el nivel de correlación entre las variables clima en la institución y desempeño de los docentes.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos: Cuestionario de Clima en la institución y Cuestionario de Desempeño de los docentes se realizó calculando el Alfa de Cronbach. El mismo que demostró que cada instrumento utilizado es altamente confiable.

En este sentido Hernández et al (2010) señalan que la confiabilidad es la propiedad que tiene un instrumento de medición, que al aplicarse una a más veces a un sujeto o un conjunto de sujetos en periodos distintos siempre se obtienen los mismos resultados. (p.128)

La determinación de la confiabilidad, se hizo mediante el alfa de Cronbach teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración:

Niveles de confiabilidad:

Valores	Nivel
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De -1 a 0	No es confiable

Tomado de Saenz (2019)

3.5. Procedimientos

Se logrará contactar al director de la escuela al que se explicó detalladamente la finalidad de la investigación, posteriormente se le solicitó el permiso correspondiente para aplicar el cuestionario, con las características similares a las de los que se investigarían, se pidió el apoyo para responder la encuesta de manera veraz, posteriormente se agradeció la colaboración a quienes participaron de la investigación.

Finalmente se organizó y sistematizó la información aplicando la metodología planificada en el cálculo de la estadística descriptiva.

3.6. Método de análisis de datos

La información de los cuestionarios se procesó mediante la utilización de Spss V.20 y a través del cálculo de estadísticos descriptivos y correlacionales. Luego se estableció las relaciones más significativas entre las variables para poder realizar la interpretación de la información obtenida.

Los gráficos de barras y circulares utilizados, permitieron una mejor comprensión de la correlación entre las variables de la investigación, esto facilitó la interpretación de los resultados obtenidos.

La relación entre las variables se hizo a partir del Rho de Spearman, la misma que permite determinar el nivel de significatividad y relación entre las variables de estudio. (Gamarra, Berrospi, Pujay, Cuevas, 2008).

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación en su desarrollo tuvo en cuenta principios éticos, morales y jurídicos que garantizan los derechos fundamentales de la persona, su producción intelectual en relación al respeto de valores éticos y morales que se deben dar en las comunidades científicas. De la misma forma se ha respetado el derecho a la propiedad intelectual mediante la consideración de las respectivas citas y referencias de los diferentes autores o fuentes consultadas. En este sentido Gonzales (s/f) señala que para realizar estudios científicos y hacer uso de conocimientos ya producidos se debe actuar teniendo en cuenta comportamientos éticos y morales por parte del investigador y todos los sujetos que forman parte del estudio científico.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Objetivo general:

Establecer la correlación entre el clima en la institución y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Tabla N° 2

Tabla de contingencia clima en la institución y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

			Desempeño docente		Total
			Medio	Alto	
Clima institucional	Malo	Recuento	1	0	1
		% del total	4,0%	0,0%	4,0%
	Regular	Recuento	8	0	8
		% del total	32,0%	0,0%	32,0%
	Bueno	Recuento	1	15	16
		% del total	4,0%	60,0%	64,0%
Total		Recuento	10	15	25
		% del total	40,0%	60,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes, 2020.

Comentario: En la tabla N° 2 se presenta como el clima en la institución se relaciona el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana; se puede apreciar que del 64,0% de los docentes que considera como bueno el clima en la institución se relaciona con el 60% de los docentes que muestran un nivel alto el desempeño, además del 32,0% considera como regular el clima institucional, los mismos que presentan un desempeño docente medio. Estos resultados permiten confirmar que hay una alta relación entre las variables.

Objetivo específico 1:

Precisar cómo es el clima institucional en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Tabla N° 3

Clima institucional en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020

VARIABLE 1	ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
Clima institucional			
Malo	30-70	1	4,0
Regular	71-110	8	32,0
Bueno	111 – 150	16	64,0
TOTAL		25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes, 2020.

Comentario: La tabla N° 3 muestra que el 4,0 % de docentes consideran como malo el clima en la institución, el 32,0% considera que el clima es regular y el 64% de los docentes señala que el clima en la institución escolar es bueno. Los resultados permiten afirmar que la mayoría de los docentes señala que el clima institucional en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana es bueno.

Objetivo específico 2:

Precisar cómo es el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Tabla N° 4

Desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020

VARIABLE 1	ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño docente			
Medio	71-110	10	40,0
Alto	111 – 150	15	60,0
TOTAL		25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes, 2020.

Comentario: La Tabla 4 muestra que el 40,0% de docentes tiene un nivel medio de desempeño docente y el 60,0% evidencia un nivel de desempeño docente alto. Los resultados permiten determinar que en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura los maestros presentan un desempeño docente alto.

Objetivo específico 3:

Establecer el nivel de relación entre la comunicación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Tabla N° 5

Tabla de contingencia Comunicación y desempeño docente en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020

			Desempeño docente		Total
			Medio	Alto	
Comunicación	Malo	Recuento	1	0	1
		% del total	4,0%	0,0%	4,0%
	Regular	Recuento	7	2	9
		% del total	28,0%	8,0%	36,0%
	Bueno	Recuento	2	13	15
		% del total	8,0%	52,0%	60,0%
Total	Recuento	10	15	25	
	% del total	40,0%	60,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes, 2020.

Comentario: En la tabla N° 5 referida a la relación entre la dimensión comunicación de la variable clima institucional y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana; se puede apreciar que del 60,0% de los docentes que considera como bueno el nivel de comunicación en la institución se relaciona con el 52% de los docentes que muestran un nivel alto el desempeño, también se puede observar que del 36,0% que considera la comunicación como regular se relaciona con el 28% de los docentes que presentan un nivel medio de desempeño.

Objetivo específico 4:

Establecer el nivel de relación entre la motivación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Tabla N° 6

Tabla de contingencia Motivación y desempeño docente en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020

			Desempeño docente		Total
			Medio	Alto	
Motivación	Regular	Recuento	3	0	3
		% del total	12,0%	0,0%	12,0%
	Bueno	Recuento	7	15	22
		% del total	28,0%	60,0%	88,0%
Total		Recuento	10	15	25
		% del total	40,0%	60,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes, 2020.

Comentario: En la tabla N° 6 referida a la relación entre la dimensión motivación de la variable clima institucional y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana; se puede apreciar que del 88,0% de los docentes que considera como bueno el nivel de motivación de los docentes en la institución se relaciona con el 60% de los docentes que muestran un nivel alto de desempeño, también se puede observar que del 12,0% que considera la motivación como regular se relaciona con el 12,0% de los docentes que presentan un nivel medio de desempeño. Estos resultados permiten confirmar que hay una alta relación entre la motivación de los docentes y el desempeño.

Objetivo específico 5:

Establecer el nivel de relación entre la participación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Tabla N° 7

Tabla de contingencia Participación y desempeño docente en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020

			Desempeño docente		Total
			Medio	Alto	
Participación	Malo	Recuento	1	0	1
		% del total	4,0%	0,0%	4,0%
	Regular	Recuento	4	2	6
		% del total	16,0%	8,0%	24,0%
	Bueno	Recuento	5	13	18
		% del total	20,0%	52,0%	72,0%
Total		Recuento	10	15	25
		% del total	40,0%	60,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes, 2020.

Comentario: En la tabla N° 7 referida a la relación entre la dimensión participación de la variable clima institucional y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana; se puede observar que del 72,0% de los docentes que considera como bueno el nivel de participación de los docentes en la institución se relaciona con el 52,0% de los docentes que muestran un nivel alto de desempeño, también se puede observar que del 24,0% que considera la participación como regular se relaciona con el 16,0% de los docentes que presentan un nivel medio de desempeño. Estos resultados permiten confirmar que hay una alta relación entre la participación de los docentes y el desempeño.

Objetivo específico 6:

Establecer el nivel de relación entre la confianza y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Tabla N° 8

Tabla de contingencia Confianza y desempeño docente en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020

			Desempeño docente		Total
			Medio	Alto	
Confianza	Malo	Recuento	3	0	3
		% del total	12,0%	0,0%	12,0%
	Regular	Recuento	5	0	5
		% del total	20,0%	0,0%	20,0%
	Bueno	Recuento	2	15	17
		% del total	8,0%	60,0%	68,0%
Total	Recuento		10	15	25
	% del total		40,0%	60,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes, 2020.

Comentario: En la tabla N° 8 se presentan los resultados respecto a la relación entre la dimensión confianza de la variable clima institucional y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana; se puede observar que del 68,0% de los docentes que considera como bueno el nivel de confianza entre los docentes en la institución se relaciona con el 60,0% de los docentes que muestran un nivel alto de desempeño, también se puede observar que del 20,0% que considera el nivel de confianza entre los docentes como regular, los mismo que se encuentran en el nivel medio de desempeño docente. Estos resultados permiten confirmar que hay una alta relación entre el nivel de confianza entre los docentes y el desempeño.

4.2. Contrastación de hipótesis

Contrastación de hipótesis de estudio:

H1: El clima institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Hipótesis Nula

Ho: El clima institucional no se relaciona de manera significativa con el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Tabla N° 9:

Clima institucional y Desempeño docente, de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020. Rho de Spearman

			Clima institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,910**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,910**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	
		N	25	25

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 9 muestra el cálculo del Rho de Spearman, el resultado al relacionar las variables clima institucional y desempeño docente, alcanza un valor de correlación Rho de Spearman de = 0,910** catalogándose como correlación positiva muy buena entre las variables, esto nos permite afirmar que clima institucional y desempeño de los docentes la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020 aumenta de manera directamente proporcional. Esta correlación resultó significativa al nivel 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específicas:

H2: La comunicación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; se relacionan de manera significativa.

Tabla N° 10:

Comunicación y Desempeño docente, de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020. Rho de Spearman

			Comunicación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	
		N	25	25

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 10 muestra el cálculo del Rho de Spearman, el resultado al relacionar la dimensión comunicación de la variable clima institucional y desempeño docente, alcanza un valor de correlación Rho de Spearman de = 0,672** catalogándose como correlación positiva buena, esto nos permite afirmar que la dimensión comunicación de la variable clima institucional y el desempeño de los docentes la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020 aumenta de manera directamente proporcional. Esta correlación resultó significativa al nivel 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

H3: La motivación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; se relacionan de manera significativa.

Tabla N° 11:

Motivación y Desempeño docente, de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020. Rho de Spearman

			Motivación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,452*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	25	25
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,452*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023 .	
		N	25	25

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 11 muestra el cálculo del Rho de Spearman, el resultado al relacionar la dimensión motivación de la variable clima institucional y desempeño docente, alcanza un valor de correlación Rho de Spearman de = 0,452* catalogándose como correlación positiva moderada, esto nos permite afirmar que la dimensión motivación de la variable clima institucional y el desempeño de los docentes la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020 aumenta de manera directamente proporcional. Esta correlación resultó significativa al nivel 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

H4: La participación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; se relacionan de manera significativa.

Tabla N° 12:

Participación y Desempeño docente, de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020. Rho de Spearman

			Participación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	1,000	,412*
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	25	25
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,412*	1,000
		Sig. (bilateral)	,041 .	
		N	25	25

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 12 muestra el cálculo del Rho de Spearman, el resultado al relacionar la dimensión participación de la variable clima institucional y desempeño docente, alcanza un valor de correlación Rho de Spearman de = 0,412* catalogándose como correlación positiva moderada, esto nos permite afirmar que la dimensión participación de la variable clima institucional y el desempeño de los docentes la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020 aumenta de manera directamente proporcional. Esta correlación resultó significativa al nivel 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

H5: La confianza y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; se relacionan de manera significativa.

Tabla N° 13:

Confianza y Desempeño docente, de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020. Rho de Spearman

		Confianza	Desempeño docente
Rho de Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,826**
		N	,000
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	25
		Sig. (bilateral)	,826**
		N	,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 13 muestra el cálculo del Rho de Spearman, el resultado al relacionar la dimensión confianza de la variable clima institucional y desempeño docente, alcanza un $Rho = 0,672^{**}$ catalogándose como correlación positiva muy buena, esto nos permite afirmar que la dimensión confianza de la variable clima institucional y el desempeño de los docentes la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020 aumenta de manera directamente proporcional. Esta correlación resultó significativa al nivel 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general: Establecer la correlación entre el clima en la institución y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; los resultados nos muestran que la clima institucional y desempeño docente se relacionan de manera significativa pues se obtuvo un $Rho = 0,910^{**}$ que lo cataloga como correlación positiva muy buena, esto nos permite afirmar que el clima institucional y desempeño docente, se relacionan de forma directamente proporcional, por eso se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula. Los resultados obtenidos coinciden con los encontrados por Saldaña y Pérez (2018) quienes determinaron la existencia de un nivel de relación significativo y positivo entre el clima en la institución y el desempeño de los docentes de una I.E. de educación básica regular de Cajamarca, pero difieren de los resultados de Fiestas (2018) que concluye que el clima en la organización no influye de manera significativa en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro Filial Piura. En cuanto al clima institucional es necesario tener en cuenta lo que señala Sanchez (2019) que comenta que el clima institucional hace referencia al entorno laboral y la atmósfera que se percibe en la organización, y se asocia a los objetivos, las reglas, el trato y el esfuerzo en el logro de metas, y a la percepción que tengan los trabajadores acerca de la institución. También Chiavenato (1984) señala que el clima institucional se asocia a la atmósfera que caracteriza a toda institución y que cada persona al interior de la institución lo percibe de manera diferente, de allí que algunas personas lo perciban de manera positiva o negativa. Y en lo que se refiere al desempeño de los docentes Valdés (2004) señala que esta se refiere a la actuación pedagógica del docente y donde hace uso de competencias asociadas al manejo de conocimientos teóricos y prácticos sobre los aprendizajes, el comportamiento humano, y las acciones que facilitan el logro de aprendizajes y buenas relaciones interpersonales. Implica el conocimiento y dominio de métodos, técnicas y procedimientos que facilitan el aprendizaje.

Respecto al primer objetivo: Precisar cómo es el clima institucional en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; los resultados indicaron que el 64% de los docentes consideran que el clima en la escuela es bueno. Es preciso

enfaticar que para Rojas (2010) hablar de clima en las instituciones es referirse a la apreciación o elucidación de los colaboradores, los clientes que pueden ser internos o externos, la organización que ocurre al interior, o aspectos del ambiente de trabajo de una institución. Y para Martin (2000) es el ambiente en el que interactúan todos los integrantes de la institución educativa, reglada por relaciones afectivas, sociales y laborales dinamizan y caracterizan a una institución, el clima en la institución es un factor determinante que facilita la organización, gestión, innovaciones y cambios al interior de la institución. Es preciso señalar que un buen clima institucional es fundamental para que todos los miembros de la institución se comprometan para conseguir los objetivos y metas propuestas.

De acuerdo al segundo objetivo: Precisar cómo es el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020, de acuerdo a los resultados se halló que el 60,0% de los docentes evidencia un nivel de desempeño docente alto. Es necesario considerar que el desempeño docente se entiende como el actuar del profesor donde pone de manifiesto su capacidad personal y profesional para preparar y desarrollar los procesos de aprendizaje en los estudiantes. Aunque no solo debe entenderse como la labor que el docente realiza en el aula, sino que también involucra su desenvolvimiento en actividades extracurriculares, de trabajo colegiado, reuniones con otros docentes, reuniones con padres, dictado de talleres, entre otras actividades que atañan a la vida escolar.

Para el tercer objetivo: Establecer el nivel de relación entre la comunicación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; se encontró que el 60,0% de los docentes que considera como bueno el nivel de comunicación en la institución se relaciona con el 52% de los docentes que muestran un nivel alto el desempeño, además la relación entre la comunicación y el desempeño de los docentes de acuerdo al $Rho = 0,672^{**}$ que se considera como correlación positiva buena entre la dimensión y variable, es decir aumentan de manera directamente proporcional, y estos resultados permitieron aceptar la hipótesis de estudio. Se debe tener claro que la comunicación se refiere a la emisión y recepción recíproca de mensajes entre los

miembros de la institución, y está determina la buena convivencia y socialización en las instituciones, aceptando la expresión ideas, opiniones, puntos de vista, metas, indicaciones, recomendaciones o sueños y así promover la mejora de las relaciones interpersonales. (Martín, 1999)

De acuerdo al cuarto objetivo: Establecer el nivel de relación entre la motivación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; se halló que el 88,0% de los docentes que considera como bueno el nivel de motivación de los docentes en la institución se relaciona con el 60% de los docentes que muestran un nivel alto de desempeño. Además, al calcular el Rho de Spearman se obtuvo un valor de $Rho = 0,452^*$ considerada como correlación positiva moderada entre la dimensión motivación de la variable clima institucional y el desempeño de los docentes, de esta manera se aceptó la hipótesis de estudio. Marina (2011) señala que la motivación se refiere a aquello que nos impulsa, dirige y mantiene nuestro comportamiento hacia el logro de objetivos institucionales, por este motivo es necesario mantener la motivación entre los trabajadores para generar en ellos compromiso y participación. La motivación permite que los docentes se muestren proactivos en bien de la institución, para ello, porque aquellos trabajadores que no se sienten motivados muestran poco interés y falta de compromiso para el logro de objetivos personales e institucionales.

Para el objetivo 05: Establecer el nivel de relación entre la participación y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; se determinó que del 72,0% de los docentes que considera como bueno el nivel de participación de los docentes en la institución se relaciona con el 52,0% de los docentes que muestran un nivel alto de desempeño. Y de acuerdo al cálculo del Rho de Spearman se obtuvo un $Rho = 0,412^*$ catalogándose como correlación positiva moderada entre la dimensión participación de la variable clima institucional y el desempeño de los se relacionan de manera directamente proporcional y permite aceptar la hipótesis de estudio. Es necesario señalar que la participación se debe entender desde la responsabilidad de cada docente para comprometerse en actividades las institucionales, ya sea a través de trabajo colegiado, reuniones con padres o alumnos; trabajar de manera colaborativa,

asistencia a reuniones internas y externas de la institución. En una institución el grado de compromiso docente genera participación y trabajo efectivo para alcanzar objetivos institucionales. (Martín, 1999).

Finalmente, en el objetivo 06: Establecer el nivel de relación entre la confianza y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; se obtuvo que del 68,0% de los docentes que considera como bueno el nivel de confianza entre los docentes en la institución se relaciona con el 60,0% de los docentes que muestran un nivel alto de desempeño. También al calcular el Rho de Spearman se obtuvo un $Rho = 0,672^{**}$ que se considera como correlación positiva muy buena entre la dimensión confianza de la variable clima institucional y el desempeño de los docentes aumentan de manera directamente proporcional y permiten aceptar la hipótesis de estudio. Para Martín (1999) la confianza se refiere a la credibilidad en la honestidad e integridad de las personas, compartiendo necesidades, metas y sueños; trabajando por su logro. La confianza permite que los trabajadores de la institución mejoren los procesos y servicios de la institución, incrementar el nivel de desempeño laboral para alcanzar metas comunes y objetivos institucionales. Se considera una institución que tienen un buen rendimiento es aquella en la que hay confianza mutua entre trabajadores, valorando la integridad y capacidad de cada integrante de la institución.

VI. CONCLUSIONES

1. El clima institucional y el desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020 se relacionan de manera positiva muy buena y significativa, aumentando de manera directamente proporcional. El clima institucional y el desempeño de los docentes tienen una correlación significativa (Rho de Spearman 0,910 y p valor 0,01). De esta manera se determina que un buen clima entre los miembros de la institución determina que estos tengan un buen desempeño en su actuar profesional.
2. El clima institucional en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020, es considerado como de nivel bueno, en relación a la comunicación, motivación, participación y confianza entre los integrantes de la comunidad escolar.
3. El desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020 es de nivel alto, teniendo en consideración aspectos asociados a su capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y las relaciones interpersonales.
4. Los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020 consideran la comunicación es buena y al mismo tienen un nivel alto el desempeño docente, por ello muestran actitudes favorables para una buena comunicación, traslado de información, rapidez y agilidad en la comunicación, respeto, aceptación, establecimiento de normas, respeto de espacios y horarios que permiten un buen desempeño docente.
5. Los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020 consideran la motivación es buena y al mismo tienen un nivel alto el desempeño docente, y esto se pone de manifiesto al sentir un alto grado de satisfacción, reconocimiento, prestigio y autonomía.
6. Los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020 consideran la participación es buena y al mismo tienen un nivel alto el desempeño docente, esto se hace evidente al participar de las actividades de coordinación, conformación de equipos de trabajo mediante grupos formales e informales, y participación en las actividades de trabajo colegiado y reuniones.

7. Los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020 consideran la confianza es buena y al mismo tienen un alto nivel de desempeño docente, esto se evidencia en el nivel de confianza y sinceridad que hay entre los miembros y les permite sentirse motivados para trabajar aumentando su nivel de desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que, desde el Ministerio de Educación, a través de las Direcciones Regionales y UGEL desarrollen talleres orientados a la formación personal de los docentes para así se logre mejoren el clima institucional en las instituciones educativas, esto ayudaría a que los docentes logren mejorar su desempeño personal y profesional al interior de las instituciones educativas.
2. Implementar programas para desarrollar en los docentes las habilidades blandas para así contribuir a la mejora de las relaciones interpersonales que ayuden a tener un buen clima institucional, sustentado en la comunicación asertiva, respetuosa y donde se practiquen valores éticos y morales.
3. En la institución educativa se debe realizar coordinaciones con instituciones del Estado o Instituciones privadas, para que mediante convenios puedan mejorar sus habilidades profesionales asociadas a capacidad pedagógica, emocionalidad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
4. Seguir fortaleciendo el nivel de comunicación entre los directivos y docentes en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, especialmente en los aspectos comunicación asertiva, traslado de información, rapidez y agilidad en la comunicación, respeto, aceptación, establecimiento de normas y respeto de espacios y horarios.
5. Hacer reconocimientos a los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, para de esa manera fortalecer su nivel de motivación que los lleve a tener un mejor nivel de desempeño docente y así llegar a sentirse satisfecho en el entorno de trabajo institucional.
6. Seguir promoviendo la participación de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, mediante la adopción de un liderazgo participativo

por parte del equipo directivo, en el que se involucre a los docentes en equipos de trabajo colegiado y GIAs.

7. Promover actividades de integración y acompañamiento socio afectivo a los docentes, para mejorar el clima institucional que permita a los docentes tener un mejor desempeño profesional que contribuya a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Referencias

- Adriana, Y., Deza, M., Alberto, C., & Campos, R. (2020). *Revista de la Universidad del Zulia*. Revista de La Universidad Del Zulia, 11(30).
<https://doi.org/10.46925/rdluz.30>
- Albán, S. (2015). *Clima Laboral Y Participación Educativa Coronel José Joaquín Inclán - Piura*.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3184/MAE_EDUC_135.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institucion educativa Enrique López albújar de Piura*.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arenas, O. (2017). *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función*.
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequence=1>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (1995). *The multifactor leadership questionnaire – 5x short form*. Redwood: Mind Garden.
- Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional Creación Chaguaramos II*. 107.
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/956/abeiza.pdf?sequence=4>
- Bertrand, R. (2019). *La Teoría del Desarrollo Psicosocial de Erik Erikson. Psicología y Mente*, 5(c), 1–5.
<https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-del-desarrollo-psicosocial-erikson>
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Nueva York: Harper & Row.

- Campbell, J. P., & Beaty, E. E. (1971). *Organizational climate: Its measurement and relationship to work group performance*. In annual meeting of the American Psychological Association, Washington DC.
- Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. Comuni@ cción, 9(1), 25-34.
- Chiner, E. (2011). *Tema 6-Validez. Materiales Docentes de La Asignatura Métodos, Diseños y Técnicas de Investigación Psicológica*, 1–13.
- Cohen, W. (1990). *The art of the leader*. Engelwood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Cuevas, J. (2020). *Social imaginaries about the use of technology and interpersonal relationships in university students through fiction films as a didactic resource*. *Sophia*, Colección de Filosofía de La Educación, 28(1), 165–183.
- Drexler, J. A. (1977). *Organizational climate: Its homogeneity within organizations*. *Journal of Applied Psychology*.
- Fiestas, K. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente*. Universidad San Pedro Filial Piura 2016.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6050/Tesis_57389.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerrero, Z. (2019). *Facultad De Educación E Idiomas Línea De Investigación*. 1–83.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22340/montenegro_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hellriegel, D. Y Solocum, J. W. (1974). *Organizational climate: Measures, research and contingencies*. *Academy of Management Journal*.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa*.
<http://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom/9786071502919/1960006>
- Huaroc, S. (2018). *Clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo-2016*.
[http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1378/TP - UNH. ENF. 0101.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1378/TP_UNH_ENF_0101.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ibarguen, L. (2014). *Relaciones interpersonales y calidad de vida en la adolescencia*. 7, 219–232.
- Lebet, G. (2016). *Técnicas de recolección de datos*. 9. <https://gabriellebet.files.wordpress.com/2013/01/tecnicas-de-recoleccion3b3n4.pdf>
- Leithwood, k., & Seashore-Louis, k. (2011). *Linking leadership to student learning*. John Wiley & Sons.
- Litwin, G.h. y Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston:Harvard Business School Press.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito*. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Méndez, M. (2016). *La Teoría de la Personalidad de Carl Rogers . (Apunte de Cátedra . Postitulo en Psicoterapia Humanista Transpersonal ...* ResearchGate, April, 1–9. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4059.7363>
- Meneses, J., & Rodríguez, D. (2011). *El cuestionario y la entrevista*. <https://doi.org/10.1063/1.3680099>
- Minedu (2017). *Evaluación ordinaria del desempeño docente*. 1–37. <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11523574535Informe-de-resultados-PIURA.pdf>
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena*. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7–13. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lang=pt%0Ahttp://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf
- Moreno, S., & Perez, E. (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. *CES Derecho*, 9(1), 13–33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Murphy, J. et al. (2011). *The vanderbilt assessment of leadership in education: measuring learning-centered leadership*. *East China Normal University Journal*, v. 29, n. 1, p. 1-10.

- Naranjo, M. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. *Revista Educación*, 33(2), 153. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. In *Botanica Marina* (Vol. 23, Issue 2). <https://doi.org/10.1515/botm.1980.23.2.117>
- Pariente Arenas, I. S. (2020). *Mejoramiento del clima institucional a través de estrategias de gestión en los docentes de la IE José Lorenzo Cornejo Acosta de Arequipa*. *Veritas*, 21(2), 21. <https://doi.org/10.35286/veritas.v21i2.273>
- Pereira, M. L. N. (2008). *Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas*. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas En Educación"*, 8(1), 1–27. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44780111>
- Pérez Avendaño, D. F., Ochoa Muñoz, C., & Chaverra, B. E. (2020). *Las Relaciones Interpersonales En La Clase De Educación Física. El Caso De Un Grupo De Estudiantes De Medellín*. *Lúdica Pedagógica*, 1(31), 1–13. <https://doi.org/10.17227/ludica.num31-11739>
- Pritchard, R. P., Karasick, b. w. (1973). *The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction*. *Organizational behavior Human Performance*.
- Rost, J. C. (1994). *Leadership development for the twenty-first century*. *Holistic Nursing Practice*, 9(1), 1-8.
- Sáenz, C. (2018). *Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes 2016..* http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/41797/Franco_QMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saldaña, R., & Pérez, E. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca*. 107. [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/898/Tesis Richard Saldaña y Edita Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/898/Tesis%20Richard%20Salda%C3%91a%20y%20Edita%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sanchez, A. (2019). *El clima organizacional como factor para la calidad en Instituciones de Educación Superior*. *Revista Científico Pedagógica Atenas*,

- September. <https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-del-desarrollo-psicosocial-erikson>
- Sánchez, S., Fuentes, F., & Artacho, C. (2017). *Rankings internacionales de satisfacción laboral. Capitalhumano. Wke.Es*, 60–70. http://capitalhumano.wke.es/noticias_base/rankings-internacionales-de-satisfacción-laboral
- Seltzer, J., & Repetto, V. (2008). *Teoría de la Organización (E. T. de la D. de E. de A. y F. P. Profesional (ed.))*. <https://cens456si.files.wordpress.com/2013/02/teoriadelaorganizacion.pdf>
- Solajà, O., Idowu, F y James, A. (2016): *Exploring the relationship between leadership communication style, personality trait and organizational productivity*. Serbian Journal of Management, 11(1), 99-117.
- Sulca, N. (2018). *Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco. Universidad César Vallejo*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19587/sulca_hn.pdf?sequence=1&i
- Vargas, A., & Vásquez, A. (2018). *Propuesta De Liderazgo Según Teoría X-Y De Mc Gregor Para Desarrollar La Motivación En Docentes. Hacedor*, 2, 32. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/download/981/841/>
- Vásquez, M., & Valvuen, F. (2015). *La Pirámide de Necesidades de Abraham Maslow. Universidad de Complutense-Madrid*, 1–4. <http://www.infonegociacion.net/pdf/piramide-necesidades-maslow.pdf>
- Vázquez Rodríguez, J. (2015). *Las relaciones interpersonales componente esencial en el clima sociopsicológico en el deporte de gimnasia rítmica: Una revisión necesaria (revisión)*. Olimpia: Publicación Científica de La Facultad de Cultura Física de La Universidad de Granma, 12(37), 75–85.
- Yañez, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2010). *El Impacto De Las Relaciones Interpersonales En La Satisfacción Laboral General. Liberabit. Revista de Psicología*, 16(2), 193–201.
- Zupiria, X. (2006). *Relaciones interpersonales. Generalidades*. <http://www.ehu.eus/xabier.zupiria/liburuak/relacion/1.pdf>

ANEXOS

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Clima institucional	Es el ambiente de trabajo en el que interactúan todos los integrantes de la institución escolar, la misma que mediante relaciones afectivas, sociales y laborales dinamizan y caracterizan a una institución, el clima en la institución es un factor determinante en la organización, gestión, innovaciones y cambios. (Martin, 2000)	Es el producto de las interacciones que se dan entre los miembros de la institución educativa, evidenciándose en las distintas situaciones de convivencia que se dan en el trabajo cotidiano. Implica las dimensiones de comunicación, motivación, participación y confianza. Se medirá mediante el cuestionario de clima institucional.	D1. La comunicación Es la emisión y recepción de mensajes entre distintos interlocutores con total reciprocidad, por eso es un factor determinante para la buena convivencia y socialización en las instituciones. En las instituciones es necesario tener buena comunicación, entendiendo que esta no solo se refiere a la transmisión de mensajes entre los miembros, sino que debe haber un buen entendimiento de significados transmitidos, los mismos que pueden ser información, ideas, metas y sueños de la organización, de esta manera se lograrán mejores resultados a nivel institucional. (Martín, 1999)	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación / traslado de información - Rapidez / agilidad - Respeto - Aceptación - Normas - Espacios y horarios - Ocultar información 	Ordinal (1) Muy bajo (2) Bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy alto
			D2. La motivación Se define como aquello que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento, generando lazo de lealtad hacia la organización, es la motivación interna. Si la organización da incentivos como bonos económicos, sueldos elevados, las personas	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio - Autonomía 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
			<p>pierden motivación interior, pero si los incentivos son externos pasado un tiempo esto será valorado. En una institución para mantener la motivación de los trabajadores se debe satisfacer las necesidades internas de los miembros, de esa manera se genera compromiso y motivación. (Marina, 2011)</p>		
			<p>D3. La participación Se define como el nivel compromiso de los docentes y miembros de la organización escolar para involucrarse en las actividades institucionales, ya sea mediante grupos de trabajo colegiado, reuniones con padres o alumnos; de esta manera se genera la participación de toda la comunidad educativa en actividades curriculares y extracurriculares. La participación exige tener en cuenta aspectos como el nivel de trabajo en equipo, necesidad y frecuencia de reuniones, grado de formación docente, coordinación interna y externa de la institución. En una institución el grado de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participación - En las actividades - Trabajo colegiado - El profesorado propicia la participación - Grupos formales e informales - Equipos y reuniones de trabajo - Coordinación 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
			compromiso del docente genera mayor participación y trabajo efectivo para alcanzar un buen desempeño. (Martín, 1999).		
			D4. La confianza Se define como la creencia o seguridad de la honestidad o integridad de las personas, lo que permite compartir necesidades, metas y sueños; trabajando por su logro. Una mayor confianza permite a los miembros de la organización aceptar cambios para la mejora de la institución, aumentar el desempeño laboral, conseguir metas comunes y lograr los objetivos institucionales, es así que las instituciones de buen rendimiento son aquellas en las que existe confianza recíproca entre sus trabajadores, es decir se valora la integridad, carácter y capacidad de cada miembro de la institución. (Martín, 1999)	- Confianza - Sinceridad	
Desempeño docente	Hace referencia al actuar pedagógico del docente, donde este hace uso de competencias asociadas al dominio teórico y práctico sobre los aprendizajes, el	El desempeño docente hace referencia a la preparación profesional, las habilidades pedagógicas cognitivas, afectivas y socioemocionales del docente en el ejercicio	D1. Capacidad pedagógica Se define como el dominio de la actividad pedagógica, determinada por la buena formación científica y humanista, así como el dominio de conocimientos	- Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte. - Selección, organización y tratamiento competencias, capacidades y desempeños. - Uso de medios	Ordinal (1) Muy malo (2) malo (3) Regular (4) Bueno (5) Muy bueno

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
	comportamiento humano, y su actitud para favorecer aprendizajes y establecer una buena relación entre los miembros de la comunidad educativa. Implica el conocimiento y dominio de métodos, técnicas y procedimientos que facilitan el aprendizaje (Valdés, 2004).	de la práctica educativa. El desempeño docente asocia dimensiones como la capacidad pedagógica, la emocionalidad, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y las relaciones interpersonales. Se medirá mediante el cuestionario de desempeño docente.	generales, capacidades y habilidades pedagógicas. (Valdés, 2004)	para el logro de aprendizajes.	
			Dimensión 2. Emocionalidad Las emociones, estados emocionales y sentimientos, son características que experimentamos en diversas situaciones. Las emociones son experiencias directas e inmediatas ante cualquier situación que experimentamos, las emociones exigen que el docente se autorregule y domine sus emociones para mejorar el proceso de aprendizaje y las relaciones con estudiantes, padres, directivos y docentes. (Valdés, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> - Vocación pedagógica. - Autoestima. - Competencia para actuar con justicia, y realismo. - Satisfacción con la labor que realiza. 	
			Dimensión 3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones Se define como el cumplimiento de la función docente, la misma que implica asistir de manera permanente y puntual, participar de manera responsable en las actividades pedagógicas, en jornadas de reflexión, cumplir las normas y leyes, capacitarse de manera permanente, y participar en la	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia a la institución. - Puntualidad en las actividades. - Preparación en las sesiones metodológicas, reuniones, jornadas de reflexión entre docentes. - Nivel de autonomía profesional para desarrollar su tarea en la institución. 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
			toma de decisiones institucionales. (Valdés, 2004)		
			Dimensión 4. Relaciones interpersonales Hace referencia a las interrelaciones de los miembros de la comunidad escolar: Directivos, docentes, padres y alumnos de la institución escolar. Estas relaciones de manera frecuente están marcadas por las relaciones docente-alumno, docente-docente, docente padres, ya sea dentro de las actividades escolares o actividades extraescolares. (Valdés, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes. - Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos - Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica. 	

Anexo 2: Cuestionario sobre clima institucional

Título: “Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020”

Objetivo: Establecer la correlación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Sexo: Femenino () Masculino () Edad : Fecha:
.....

Instrucciones: Lea detenidamente los enunciados y marque con un aspa (x) según su criterio y no deje ítems sin contestar.

Tenga en cuenta los siguientes criterios de valoración:

(1) Muy malo (2) Malo (3) Regular
(4) Bueno (5) Muy bueno

	ÍTEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Dimensión comunicación						
Indicador 1: Comunicación / traslado de información						
01	¿Cómo calificas el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?					
Indicador 2: Rapidez / agilidad						
02	¿Cómo calificas la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa donde labora?					
Indicador 3: Respeto						
03	¿En qué nivel consideras que el respeto es una característica de la comunicación en la institución educativa donde labora?					
Indicador 4: Aceptación						
04	¿Cómo calificas el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa donde labora?					
Indicador 5: Normas						
05	¿Cómo consideras la funcionalidad de las normas al interior de la institución educativa donde labora?					
Indicador 6: Espacios y horarios						
06	¿Cómo consideras que los espacios y horarios de la institución educativa donde labora influyen en la comunicación?					
Indicador 7: Ocultar información						

	ÍTEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
07	¿Cómo consideras que en la institución educativa donde labora se oculta información entre los miembros de la comunidad educativa?					
Dimensión 2: Dimensión motivación						
Indicador 1: Satisfacción						
08	¿Cómo calificarías el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución educativa?					
09	¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en la institución educativa?					
10	¿Cómo consideras la motivación para el trabajo del personal, según la infraestructura institucional?					
Indicador 2: Reconocimiento						
11	¿Cómo consideras el reconocimiento del trabajo entre el personal que trabaja en la institución educativa?					
Indicador 3: Prestigio						
12	¿Cómo consideras que los docentes valoran su prestigio profesional?					
Indicador 4: Autonomía						
13	¿Cómo consideras el nivel de autonomía en el personal de la institución educativa?					
Dimensión 3: Dimensión participación						
Indicador 1: En las actividades						
14	¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de la institución educativa?					
15	¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?					
Indicador 2: Trabajo colegiado						
16	¿Cómo calificas el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?					
Indicador 3: Participación del profesorado						
17	¿En su opinión cual es el nivel de participación de los docentes en las decisiones que se toman en la institución educativa?					
18	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?					
Indicador 4: Grupos formales e informales						
19	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que realizan los padres de familia?					

	ÍTEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
20	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?					
Indicador 5: Equipos y reuniones de trabajo						
21	¿Cómo consideras el nivel de participación que tienen los docentes para ayudar a los diferentes grupos de áreas o equipos de apoyo existentes en la institución?					
22	¿Cómo consideras el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?					
23	¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?					
Indicador 6: Coordinación						
24	¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes de la institución educativa?					
25	¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?					
Dimensión 4: Dimensión confianza						
Indicador 1: Confianza						
26	¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?					
27	¿Cómo consideras el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de la institución educativa?					
28	¿Cómo consideras el nivel de trato amical entre los miembros de la institución educativa?					
Indicador 2: Sinceridad						
29	¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones en la institución educativa?					
30	¿Cómo consideras las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de la institución educativa?					

Muchas gracias.

Anexo 3: Cuestionario sobre desempeño docente

Título: “Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020”

Objetivo: Establecer la correlación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.

Sexo: Femenino () Masculino () Edad : Fecha:

Instrucciones: Lea detenidamente los enunciados y marque con un aspa (x) según su criterio y no deje ítems sin contestar.

Tenga en cuenta los siguientes criterios de valoración:

(1) Muy bajo (2) Bajo (3) Regular
(4) Alto (5) Muy alto

	ÍTEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Capacidad pedagógica						
Indicador 1: Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte.						
01	¿Cómo calificas el conocimiento que tienes de las competencias del área curricular que enseñas?					
02	¿Cómo calificas el conocimiento que tienes de las capacidades del área curricular que enseñas?					
03	¿Cómo consideras el nivel de uso de diferentes formas de evaluación en clase?					
04	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento que tienes sobre evaluación formativa de los estudiantes?					
Indicador 2: Selección, organización y tratamiento competencias, capacidades y desempeños.						
05	¿Cómo consideras el nivel que tienes para seleccionar las competencias para el trabajo con los estudiantes?					
06	¿Cómo consideras tu nivel de conocimiento sobre los procesos didácticos de las áreas curriculares?					
Indicador 3: Uso de medios para el logro de aprendizajes.						
07	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento que tienes sobre estrategias de aprendizaje?					
08	¿Cómo calificas el nivel de aplicación de la tecnología en las sesiones de aprendizaje con los estudiantes?					
09	¿Cómo consideras el nivel con el que utilizas					

	ÍTEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
	diferentes estrategias de trabajo en clase para favorecer el aprendizaje?					
Dimensión 2: Emocionalidad						
Indicador 1: - Vocación pedagógica.						
10	¿Cómo calificas el nivel de compromiso que tienes para aplicar todo lo que sabes con tus estudiantes?					
11	¿Cómo consideras tu nivel de compromiso para generar interés en los estudiantes para que aprendan por si solos?					
Indicador 2: Autoestima.						
12	¿Cómo consideras que tu autoestima te permite absolver dudas de los estudiantes en espacios fuera del aula?					
13	¿Cómo consideras que tu nivel de autoestima te permite promover valores en los estudiantes?					
Indicador 3: Competencia para actuar con justicia, y realismo.						
14	¿Cómo calificas el nivel de compromiso que tienes para cuidar el los espacios del colegio?					
15	¿Cómo consideras tu nivel de preocupación que tienes por la realización de proyectos de investigación con los estudiantes?					
Indicador 4: Satisfacción con la labor que realiza.						
16	¿Cómo calificas el nivel de satisfacción con el que disfrutas de tu labor pedagógica?					
17	¿Cómo consideras tu nivel de preocupación para buscar información adicional al desarrollar actividades con los estudiantes?					
Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones						
Indicador 1: Asistencia a la institución.						
18	¿Cómo calificas el nivel de cumplimiento que tienes con el horario de clases establecido en la institución educativa?					
19	¿Cómo calificas tu nivel de participación en las reuniones de trabajo que se orientan a la mejora de la vida institucional?					
Indicador 2: Puntualidad en las actividades.						
20	¿Cómo consideras tu nivel de puntualidad en las reuniones de trabajo que se orientan a la mejora de la vida institucional?					
Indicador 3: Preparación en las sesiones metodológicas, reuniones, jornadas de reflexión entre docentes.						
21	¿Cómo calificas tu nivel de planificación de sesiones de aprendizaje de manera responsable?					
22	¿Cómo consideras tu nivel de desarrollo de la					

	ÍTEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
	planificación curricular de acuerdo a lo que has previsto?					
Indicador 4: Nivel de autonomía profesional para desarrollar su tarea en la institución.						
23	¿Cómo calificas tu nivel de participación en actividades (cursos, talleres y otros) de actualización docente?					
Dimensión 4: relaciones interpersonales						
Indicador 1: Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes.						
24	¿Cómo calificas tu nivel con el que propicias un ambiente adecuado para el aprendizaje?					
25	¿Cómo calificas el nivel con el que expresas tus ideas en un ambiente de cordialidad?					
26	¿Cómo consideras el nivel con el que promueves espacios para que los estudiantes se relacionen de manera asertiva?					
Indicador 2: Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos.						
27	¿Cómo calificas el nivel con el que utilizas el tiempo de la sesión en el aula para que los estudiantes realicen investigación?					
28	¿Cómo calificas el nivel de relaciones humanas que tienes con el grupo de estudiantes de la institución?					
Indicador 3: Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.						
29	¿Cómo consideras el nivel de respeto que tienes por las ideas de los estudiantes?					
30	¿Cómo calificas el nivel con el que propones actividades para que los estudiantes desarrollen habilidades afectivas?					

Muchas gracias.

Anexo 4: Solicitud de autorización de estudio



INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA "TTE. MIGUEL CORTÉS"

"Año de la Universalización de la Salud"

AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "TENIENTE
MIGUEL CORTÉS" DE LA PROVINCIA DE SULLANA**

AUTORIZA:

A Fabiola Magaly GARRIDO DIAZ, identificada con DNI 03691730
Estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la
Universidad Cesar Vallejo, para que aplique sus instrumentos de recojo de información
para medir las variables Clima Institucional y Desempeño Docente, como parte de su
investigación titulado: **"Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución
Educativa Privada Tte Miguel Cortés Sullana Piura 2020**, a los docentes de la
Institución Educativa Privada **Tte Miguel Cortés Sullana** que actualmente dirijo.

Se expide la presente autorización a fin que se le otorguen las facilidades
correspondientes.

Sullana, 09 de diciembre de 2020



O-111665574-0+
ROLANDO VEGA MENDOZA
TTE. C.R.L. E.P.
DIRECTOR

Anexo 5: Constancia de aplicación de instrumentos



INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA "TTE. MIGUEL CORTÉS"

"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA DE HABER APLICADO LOS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACION

El que suscribe Director de la Institución Educativa Privada "Teniente Miguel Cortes" de la Provincia de Sullana, hace constar, que la Docente:

Fabiola Magaly GARRIDO DIAZ

*Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, como parte de su investigación titulado: **Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes Sullana**, ha Aplicado **Satisfactoriamente** los Instrumentos de Recojo de Información.*

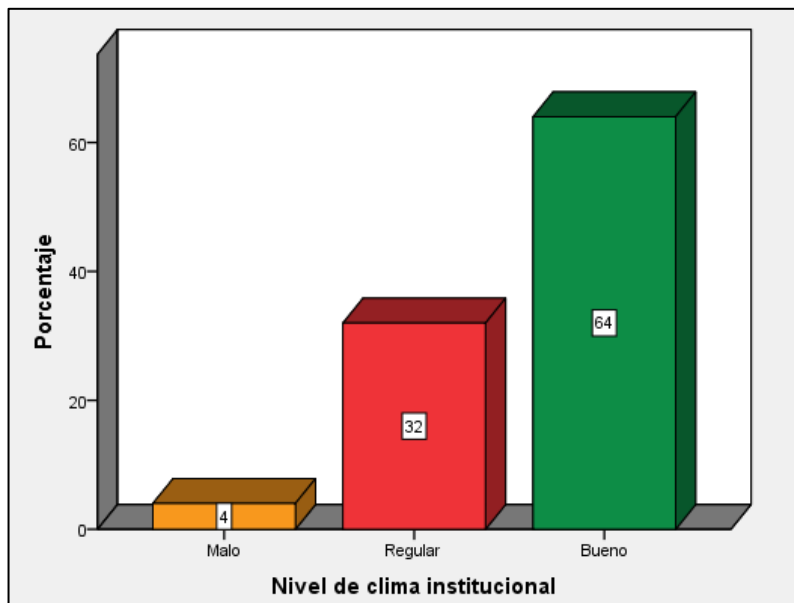
Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para trámites personales.

Sullana, 09 de diciembre de 2020



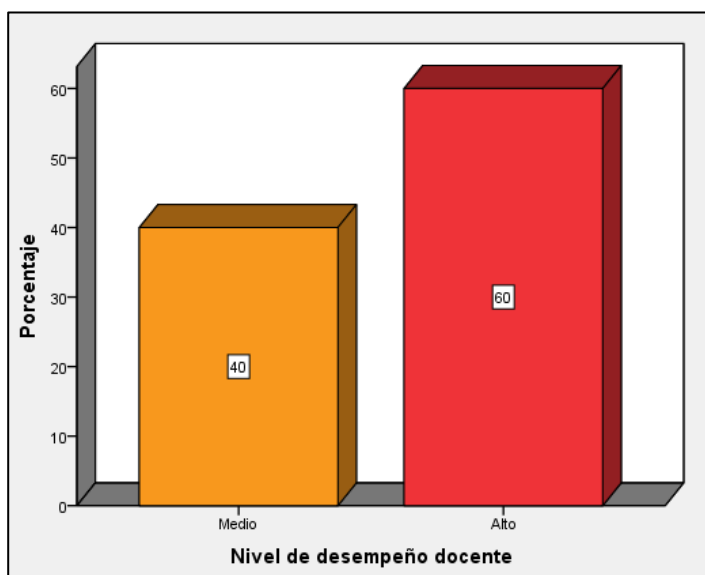
O-111661874-Q+
ROLANDO VEGA MENDOZA
TTE. CRL. E.P.
DIRECTOR

Gráfico N° 1
Clima institucional en la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020



Referencia: Tabla N° 3

Gráfico N° 2
Desempeño de los docentes de la I.E.P. Tte. Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020



Referencia: Tabla N° 4

Anexo 6: Matriz de validación de instrumento: Juez 1



Matriz de Validación de Contenido por Criterio de Jueces o Expertos. (Experto 1)

TITULO DE LA TESIS: “Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020”.

Autor : FABIOLA MAGALY GARRIDO DIAZ

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relaciona entre la variable y la dimensión		Relaciona entre la dimensión y el indicador		Relaciona entre el indicador y el ítem		Relaciona entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
CLIMA INSTITUCIONAL	Dimensión comunicación	Comunicación / traslado de información	¿Cómo calificas el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?				✓		✓		✓		✓		
		Rapidez / agilidad	¿Cómo calificas la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa donde labora?						✓		✓		✓		
		Respeto	¿En qué nivel consideras que el respeto es una característica de la comunicación en la institución educativa donde labora?						✓		✓		✓		
		Aceptación	¿Cómo calificas el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa donde labora?						✓		✓		✓		
		Normas	¿Cómo consideras la funcionalidad de las normas al interior de la institución educativa donde labora?						✓		✓		✓		

		Espacios y horarios	¿Cómo consideras que los espacios y horarios de la institución educativa donde labora influyen en la comunicación?						✓		✓		✓		
		Ocultar información	¿Cómo consideras que en la institución educativa donde labora se oculta información entre los miembros de la comunidad educativa?						✓		✓		✓		
	Dimensión motivación	Satisfacción	¿Cómo calificarías el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución educativa?						✓		✓		✓		
			¿Cómo consideras el nivel de motivación de los docentes en la institución educativa?								✓		✓		
			¿Cómo consideras la motivación para el trabajo del personal, según la infraestructura institucional?								✓		✓		
		Reconocimiento	¿Cómo consideras el reconocimiento del trabajo entre el personal que trabaja en la institución educativa?					✓	✓		✓		✓		
		Prestigio	¿Cómo consideras que los docentes valoran su prestigio profesional?						✓		✓		✓		
		Autonomía	¿Cómo consideras el nivel de autonomía en el personal de la institución educativa?						✓		✓		✓		

	Dimensión participación	En las actividades	¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de la institución educativa?				✓				✓		✓		
			¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?								✓		✓		
		Trabajo colegiado	¿Cómo calificas el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?						✓		✓		✓		
			¿En su opinión cual es el nivel de participación de los docentes en las decisiones que se toman en la institución educativa?						✓		✓		✓		
		Participación del profesorado	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?								✓		✓		
			¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que realizan los padres de familia?						✓		✓		✓		
		Grupos formales e informales	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que realizan los padres de familia?								✓		✓		
			¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que toman los padres de familia?								✓		✓		
		Equipos y reuniones de trabajo	¿Cómo consideras el nivel de participación que tienen los docentes para ayudar a los diferentes grupos de áreas o equipos de apoyo existentes en la institución?						✓		✓		✓		
			¿Cómo consideras el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?								✓		✓		
			¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?								✓		✓		

		Coordinación	¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes de la institución educativa?								✓		✓		
			¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?								✓		✓		
	Dimensión confianza	Confianza	¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?								✓		✓		
			¿Cómo consideras el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de la institución educativa?						✓		✓		✓		
			¿Cómo consideras el nivel de trato amical entre los miembros de la institución educativa?				✓				✓		✓		
		Sinceridad	¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones en la institución educativa?							✓			✓		
			¿Cómo consideras las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de la institución educativa?								✓		✓		


DR. CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS
DOCENTE ASESOR

Piura, 29 de octubre del 2020.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL.

OBJETIVO: Evaluar la percepción de los docentes sobre el clima institucional.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luque Ramos Carlos Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Alto	Medio	Bajo
✓		



DR. CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS
DOCENTE ASESOR

Piura, 29 de octubre del 2020.

Matriz de Validación de Contenido por Criterio de Jueces o Expertos. (Experto 1)

TITULO DE LA TESIS: “Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020”.

Autor : FABIOLA MAGALY GARRIDO DIAZ

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidad pedagógica	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que	¿Cómo calificas el conocimiento que tienes de las competencias del área curricular que enseñas?				✓		✓		✓		✓		
			¿Cómo calificas el conocimiento que tienes de las capacidades del área curricular que enseñas?								✓		✓		
			¿Cómo consideras el nivel de uso de diferentes formas de evaluación en clase?								✓		✓		
			¿Cómo consideras el nivel de conocimiento que tienes sobre evaluación formativa de los estudiantes?								✓		✓		
		Selección, organización y desarrollo de actividades, estrategias y recursos	¿Cómo consideras el nivel que tienes para seleccionar las competencias para el trabajo con los estudiantes?						✓		✓		✓		

			¿Cómo consideras tu nivel de conocimiento sobre los procesos didácticos de las áreas curriculares?								✓		✓		
		Uso de medios para el logro de aprendizajes.	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento que tienes sobre estrategias de aprendizaje?								✓		✓		
			¿Cómo calificas el nivel de aplicación de la tecnología en las sesiones de aprendizaje con los estudiantes?					✓			✓		✓		
			¿Cómo consideras el nivel con el que utilizas diferentes estrategias de trabajo en clase para favorecer el aprendizaje?								✓		✓		
	Emocionalidad	Vocación pedagógica.	¿Cómo calificas el nivel de compromiso que tienes para aplicar todo lo que sabes con tus estudiantes?							✓		✓			
			¿Cómo consideras tu nivel de compromiso para generar interés en los estudiantes para que aprendan por sí solos?								✓		✓		
		Autoestima.	¿Cómo consideras que tu autoestima te permite absolver dudas de los estudiantes en espacios fuera del aula?							✓		✓			
			¿Cómo consideras que tu nivel de autoestima te permite promover valores en los estudiantes?				✓				✓		✓		
		Competencia para actuar con justicia, y realismo	¿Cómo calificas el nivel de compromiso que tienes para cuidar el los espacios del colegio?								✓		✓		
			¿Cómo consideras tu nivel de preocupación que tienes por la realización de proyectos de investigación con los estudiantes?					✓			✓		✓		

[illegible]

	Relaciones interpersonales	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes	¿Cómo calificas tu nivel con el que propicias un ambiente adecuado para el aprendizaje?				✓		✓		✓			
			¿Cómo calificas el nivel con el que expresas tus ideas en un ambiente de cordialidad?							✓		✓		
			¿Cómo consideras el nivel con el que promueves espacios para que los estudiantes se relacionen de manera asertiva?							✓		✓		
		Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos	¿Cómo calificas el nivel con el que utilizas el tiempo de la sesión en el aula para que los estudiantes realicen investigación?						✓	✓		✓		
			¿Cómo calificas el nivel de relaciones humanas que tienes con el grupo de estudiantes de la institución?							✓		✓		
		Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto por sus diferencias de género, raza y etnia	¿Cómo consideras el nivel de respeto que tienes por las ideas de los estudiantes?						✓		✓		✓	
			¿Cómo calificas el nivel con el que propones actividades para que los estudiantes desarrollen habilidades afectivas?						✓		✓		✓	


DR. CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS
DOCENTE ASESOR

Piura, 29 de octubre del 2020.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE.

OBJETIVO: Evaluar la percepción sobre el nivel de desempeño docente.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luque Ramos Carlos Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor Carlos Alberto Luque Ramos

VALORACIÓN:

Alto	Medio	Bajo
✓		



DR. CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS
DOCENTE ASESOR

Piura, 29 de octubre del 2020.

CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS

HOJA DE VIDA



DNI: 03584090

Domicilio: Jr. R. Castilla N° 439- Zarumilla- Tumbes

Fono: 950613037

E mail: cluquera@ucvvirtual.edu.pe

Doctor en Administración de la Educación, Magister en Docencia y Gestión Educativa (Universidad César Vallejo)

Licenciado en Biología y Química, Ingeniero Agrónomo (Universidad nacional de Piura)
Colegiatura CIP: 45791.

Perteneciente al Directorio de Investigadores nacionales.

Asesor de proyectos de investigación científica y tecnológica, con 10 años de experiencia en docencia universitaria y tecnológica.

A nivel de pregrado en la Universidad Alas Peruanas, Universidad Los Angeles de Chimbote.

A nivel de posgrado Universidad Cesar Vallejo

A nivel tecnológico: Instituto Superior Tecnológico Público "24 de Julio" de Zarumilla.

Experiencia en planificación y ejecución de proyectos de investigación en biotecnología.

Experiencia como asesor y jurados de trabajos de investigación en Posgrado.

Desempeño de cargos públicos: Director del Instituto Superior Tecnológico Público "24 de Julio" de Zarumilla (8 años).

Diplomado en Investigación científica y tecnológica por la Universidad Nacional de Ingeniería.

Reconocimientos: Municipalidad Provincial de Tumbes por su contribución a la investigación en la Reserva de Biosfera del Noroeste Peruano. BIOTECOOP e INCABIOTEC SAC por contribución al desarrollo de la investigación en biotecnología.

Publicaciones: Fertilización de suelos, Casuística (Deposito Legal en Biblioteca Nacional del Perú N° 2017-09828).

En preparación: Guía de investigación por experimentación.

Actualmente participa en diferentes proyectos de investigación tecnológica e innovación relacionados a la flora de litoral (*Salicornia sp*) y de la Reserva del Bosque de Tumbes (*Tillandsia sp*).

Anexo 7: Matriz de validación de instrumento: Juez 2



Matriz de Validación de Contenido por Criterio de Jueces o Expertos. (Experto 2)

TITULO DE LA TESIS: “Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020”.

Autor : FABIOLA MAGALY GARRIDO DIAZ

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidad pedagógica	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que	¿Cómo calificas el conocimiento que tienes de las competencias del área curricular que enseñas?				X		X		X		X		
			¿Cómo calificas el conocimiento que tienes de las capacidades del área curricular que enseñas?				X		X		X		X		
			¿Cómo consideras el nivel de uso de diferentes formas de evaluación en clase?				X		X		X		X		
			¿Cómo consideras el nivel de conocimiento que tienes sobre evaluación formativa de los estudiantes?				X		X		X		X		
		Selección, organización y utilización de materiales, recursos y dispositivos	¿Cómo consideras el nivel que tienes para seleccionar las competencias para el trabajo con los estudiantes?				X		X		X		X		
			¿Cómo consideras tu nivel de conocimiento sobre los procesos didácticos de las áreas curriculares?				X		X		X		X		

	Uso de medios para el logro de aprendizajes.	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento que tienes sobre estrategias de aprendizaje?				X		X		X		X		
		¿Cómo calificas el nivel de aplicación de la tecnología en las sesiones de aprendizaje con los estudiantes?				X		X		X		X		
		¿Cómo consideras el nivel con el que utilizas diferentes estrategias de trabajo en clase para favorecer el aprendizaje?				X		X		X		X		
	Emocionalidad	Vocación pedagógica.				X		X		X		X		
		¿Cómo calificas el nivel de compromiso que tienes para aplicar todo lo que sabes con tus estudiantes?				X		X		X		X		
		¿Cómo consideras tu nivel de compromiso para generar interés en los estudiantes para que aprendan por si solos?				X		X		X		X		
		Autoestima.				X		X		X		X		
		¿Cómo consideras que tu autoestima te permite absolver dudas de los estudiantes en espacios fuera del aula?				X		X		X		X		
		¿Cómo consideras que tu nivel de autoestima te permite promover valores en los estudiantes?				X		X		X		X		
		Competencia para actuar con justicia y realismo				X		X		X		X		
		¿Cómo calificas el nivel de compromiso que tienes para cuidar el los espacios del colegio?				X		X		X		X		
		¿Cómo consideras tu nivel de preocupación que tienes por la realización de proyectos de investigación con los estudiantes?				X		X		X		X		
	Satisfacción con la labor que realiza	¿Cómo calificas el nivel de satisfacción con el que disfrutas de tu labor pedagógica?				X		X		X		X		
		¿Cómo consideras tu nivel de preocupación para buscar información adicional al desarrollar actividades con los estudiantes?				X		X		X		X		

	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Asistencia a la institución	¿Cómo calificas el nivel de cumplimiento que tienes con el horario de clases establecido en la institución educativa?				X		X		X		X		
			¿Cómo calificas tu nivel de participación en las reuniones de trabajo que se orientan a la mejora de la vida institucional?				X		X		X		X		
		Puntualidad en las actividades	¿Cómo consideras tu nivel de puntualidad en las reuniones de trabajo que se orientan a la mejora de la vida institucional?				X		X		X		X		
			¿Cómo calificas tu nivel de planificación de sesiones de aprendizaje de manera responsable?				X		X		X		X		
		Preparación en las sesiones	¿Cómo consideras tu nivel de desarrollo de la planificación curricular de acuerdo a lo que has previsto?				X		X		X		X		
			¿Cómo calificas tu nivel de participación en actividades (cursos, talleres y otros) de actualización docente?				X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	Nivel de autonomía profesional para desarrollar su labor en la institución	¿Cómo calificas tu nivel de participación en actividades (cursos, talleres y otros) de actualización docente?				X		X		X		X		
			¿Cómo calificas tu nivel de participación en actividades (cursos, talleres y otros) de actualización docente?				X		X		X		X		
			¿Cómo calificas tu nivel de participación en actividades (cursos, talleres y otros) de actualización docente?				X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	Nivel de proyección y comprensión de los problemas de sus estudiantes	¿Cómo calificas tu nivel con el que propicias un ambiente adecuado para el aprendizaje?				X		X		X		X		
			¿Cómo calificas el nivel con el que expresas tus ideas en un ambiente de cordialidad?				X		X		X		X		
			¿Cómo consideras el nivel con el que promueves espacios para que los estudiantes se relacionen de manera asertiva?				X		X		X		X		

	Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos	¿Cómo calificas el nivel con el que utilizas el tiempo de la sesión en el aula para que los estudiantes realicen investigación?				X		X		X		X		
		¿Cómo calificas el nivel de relaciones humanas que tienes con el grupo de estudiantes de la institución?				X		X		X		X		
	Facilidad para aceptar la diversidad de opiniones y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica	¿Cómo consideras el nivel de respeto que tienes por las ideas de los estudiantes?				X		X		X		X		
		¿Cómo calificas el nivel con el que propones actividades para que los estudiantes desarrollen habilidades afectivas?				X		X		X		X		


FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Experto 2

Mg. Luis Enrique Calle Zurita

Numero de grado: 052-014139

DNI: 40065462

Piura, 29 de octubre del 2020.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE.

OBJETIVO: Evaluar la percepción sobre el nivel de desempeño docente.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Calle Zurita Luis Enrique

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. En Docencia y Gestión Educativa

VALORACIÓN:

Alto	Medio	Bajo
X		


FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Experto 2

Mg. Luis Enrique Calle Zurita

Numero de grado: 052-014139

DNI: 40065462

Matriz de Validación de Contenido por Criterio de Jueces o Expertos. (Experto 2)

TITULO DE LA TESIS: “Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020”.

Autor : FABIOLA MAGALY GARRIDO DIAZ

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
CLIMA INSTITUCIONAL	Dimensión comunicación	Comunicación / traslado de información	¿Cómo calificas el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?				X		X		X		X		
		Rapidez / agilidad	¿Cómo calificas la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa donde labora?				X		X		X		X		
		Respeto	¿En qué nivel consideras que el respeto es una característica de la comunicación en la institución educativa donde labora?				X		X		X ²		X		
		Aceptación	¿Cómo calificas el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa donde labora?				X		X		X		X		
		Normas	¿Cómo consideras la funcionalidad de las normas al interior de la institución educativa donde labora?				X		X		X		X		

		Espacios y horarios	¿Cómo consideras que los espacios y horarios de la institución educativa donde labora influyen en la comunicación?				X		X		X		X		
		Ocultar información	¿Cómo consideras que en la institución educativa donde labora se oculta información entre los miembros de la comunidad educativa?				X		X		X		X		
	Dimensión motivación	Satisfacción	¿Cómo calificarías el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución educativa?				X		X		X		X		
			¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en la institución educativa?				X		X		X		X		
			¿Cómo consideras la motivación para el trabajo del personal, según la infraestructura institucional?				X		X		X		X		
		Reconocimiento	¿Cómo consideras el reconocimiento del trabajo entre el personal que trabaja en la institución educativa?				X		X		X		X		
		Prestigio	¿Cómo consideras que los docentes valoran su prestigio profesional?				X		X		X		X		
		Autonomía	¿Cómo consideras el nivel de autonomía en el personal de la institución educativa?				X		X		X		X		
	En las actividades		¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de la institución educativa?				X		X		X		X		

		Trabajo colegiado	¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?				X		X		X		X		
			¿Cómo calificas el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?				X		X		X		X		
		Participación del profesorado	¿En su opinión cual es el nivel de participación de los docentes en las decisiones que se toman en la institución educativa?				X		X		X		X		
			¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?				X		X		X		X		
		Grupos formales e informales	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que realizan los padres de familia?				X		X		X		X		
			¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?				X		X		X		X		
		Equipos y reuniones de trabajo	¿Cómo consideras el nivel de participación que tienen los docentes para ayudar a los diferentes grupos de áreas o equipos de apoyo existentes en la institución?				X		X		X		X		
			¿Cómo consideras el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?				X		X		X		X		
			¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?				X		X		X		X		
		Coordinación	¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes de la institución educativa?				X		X		X		X		

	Dimensión confianza	Confianza	¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?				X		X		X		X		
			¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?				X		X		X		X		
			¿Cómo consideras el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de la institución educativa?				X		X		X		X		
		Sinceridad	¿Cómo consideras el nivel de trato amical entre los miembros de la institución educativa?				X		X		X		X		
			¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones en la institución educativa?				X		X		X		X		
			¿Cómo consideras las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de la institución educativa?				X		X		X		X		


FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Experto 2

Mg. Luis Enrique Calle Zurita

Numero de grado: 052-014139

DNI: 40065462

Piura, 29 de octubre del 2020.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL.

OBJETIVO: Evaluar la percepción de los docentes sobre el clima institucional.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Calle Zurita Luis Enrique

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. En Docencia y Gestión Educativa

VALORACIÓN:

Alto	Medio	Bajo
X		


FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Experto 2

Mg. Luis Enrique Calle Zurita

Numero de grado: 052-014139

DNI: 40065462

Piura, 29 de octubre del 2020.

LUIS ENRIQUE CALLE ZURITA

HOJA DE VIDA



DNI 40065462

DOMICILIO: Urb. Florida Del Norte Mz – F3 – Lt 01 Veintiséis de Octubre – Piura

Tel. Celular: 955974204

E – mail: luisfernando_1234@hotmail.com

Magister en Docencia y Gestión Educativa (Universidad Cesar Vallejo)

Licenciado en Educación Primaria (Universidad Nacional de Piura)

Docente nombrado De la I. E N° 15022 Juan Palacios Pintado – Chulucanas – Morropón – Piura. (1 año)

Se desempeñó como docente Nombrado en la I.E N° 14624 en el C.P La Encantada – Chulucanas –Morropón – Piura (8 años)

Se desempeñó como docente nombrado en la I E. N° 15476 Méjico – Frías – Ayabaca (2 años)

Se desempeñó como docente a tiempo completo en el Colegio De Aplicación “HARVARD COLLEGE” De la Universidad Cesar Vallejo. (5 años)

Con experiencia en el desarrollo de trabajos de investigación de pregrado.

Especialización en Problemas de Aprendizaje aplicado a La Psicopedagogía por la Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta

Reconocimientos por la UGEL Chulucanas con Resolución Directoral N° 000075. Por la Experiencia exitosa Denominada Importancia de las evidencias de aprendizaje como parte de la evaluación en el marco de la implementación del currículo nacional.

Actualmente se desempeña como docente nombrado en la I.E Juan Palacios Pintado – Chulucanas y brinda asesoría y apoyo en el desarrollo de trabajos de investigación en el campo educativo.

Anexo 8: Matriz de validación de instrumento: Juez 3



Matriz de Validación de Contenido por Criterio de Jueces o Expertos. (Experto 3)

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020".

Autor : FABIOLA MAGALY GARRIDO DIAZ

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidad pedagógica	Definición, explicación y orientación de los objetivos que	¿Cómo califica el conocimiento que tienes de las competencias del área curricular que enseñas?				X		X		X		X		
			¿Cómo califica el conocimiento que tienes de las capacidades del área curricular que enseñas?				X		X		X		X		
			¿Cómo consideras el nivel de uso de diferentes fuentes de evaluación en clase?				X		X		X		X		
			¿Cómo consideras el nivel de conocimiento que tienes sobre evaluación formativa de los estudiantes?				X		X		X		X		
		Selección, organización y desarrollo de contenidos, actividades y materiales	¿Cómo consideras el nivel que tienes para seleccionar las competencias para el trabajo con los estudiantes?				X		X		X		X		

Emocionalidad	Uso de medios para el logro de aprendizajes	¿Cómo consideras tu nivel de conocimiento sobre los procesos didácticos de las áreas curriculares?				X		X		X		X		
		¿Cómo consideras el nivel de conocimiento que tienes sobre estrategias de aprendizaje?				X		X		X		X		
		¿Cómo calificas el nivel de aplicación de la tecnología en las sesiones de aprendizaje con los estudiantes?				X		X		X		X		
		¿Cómo consideras el nivel con el que utilizas diferentes estrategias de trabajo en clase para favorecer el aprendizaje?				X		X		X		X		
	Vocación pedagógica	¿Cómo calificas el nivel de compromiso que tienes para aplicar todo lo que sabes con tus estudiantes?				X		X		X		X		
		¿Cómo consideras tu nivel de compromiso para generar interés en los estudiantes para que aprendan por sí solos?				X		X		X		X		
	Autoestima	¿Cómo consideras que tu autoestima te permite absolver dudas de los estudiantes en espacios fuera del aula?				X		X		X		X		
		¿Cómo consideras que tu nivel de autoestima te permite promover valores en los estudiantes?				X		X		X		X		
	Competencia para actuar con justicia, y realismo	¿Cómo calificas el nivel de compromiso que tienes para cuidar el los espacios del colegio?				X		X		X		X		
		¿Cómo consideras tu nivel de preocupación que tienes por la realización de proyectos de investigación con los estudiantes?				X		X		X		X		

Relaciones interpersonales	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de los estudiantes	¿Cómo calificas el nivel con el que percibes un ambiente adecuado para el aprendizaje?					X		X		X		X		
		¿Cómo calificas el nivel con el que expresan sus ideas en un ambiente de cordialidad?					X		X		X		X		
		¿Cómo consideras el nivel con el que promueves espacios para que los estudiantes se relacionen de manera asertiva?					X		X		X		X		
	Nivel de capacidad de respuesta al momento de atender las dudas	¿Cómo calificas el nivel con el que usas el tiempo de la sesión en el aula para que los estudiantes realicen investigación?					X		X		X		X		
		¿Cómo calificas el nivel de voluntades humanas que tienes con el grupo de estudiantes de la institución?					X		X		X		X		
	Flexibilidad para aceptar la diversidad de opiniones y sentimientos de los alumnos y mejorar así por una educación de calidad (MTC) en la institución	¿Cómo consideras el nivel de respeto que tienes por las ideas de los estudiantes?					X		X		X		X		
		¿Cómo calificas el nivel con el que propones actividades para que los estudiantes desarrollen habilidades afectivas?					X		X		X		X		

Jesús María Cueva Reyes
Jesús María Cueva Reyes
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN
MTC-42273

FIRMA Y SELLO
Experto 3

Piura, 29 de octubre del 2020.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE.

OBJETIVO: Evaluar la percepción sobre el nivel de desempeño docente.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Alto	Medio	Bajo
X		

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


Jesús María Cuenca Reyes
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN
EJECUTIVO

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Experto 3

Piura, 29 de octubre del 2020.

Matriz de Validación de Contenido por Criterio de Jueces o Expertos. (Experto 3)

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020".

Autor : FABIOLA MAGALY GARRIDO DIAZ

VARIABLE		DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
					Nunca	A veces	Siempre	Relaciona entre la variable y la dimensión		Relaciona entre la dimensión y el indicador		Relaciona entre el indicador y el ítem		Relaciona entre el ítem y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
CLIMA INSTITUCIONAL	Dimensión comunicación	Comunicación (tránsito de información)		¿Cómo calificas el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde laboras?				X		X		X		X		
		Rapidez / agilidad		¿Cómo calificas la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa donde laboras?				X		X		X		X		
		Respeto		¿En qué nivel consideras que el respeto es una característica de la comunicación en la institución educativa donde laboras?				X		X		X		X		
		Aceptación		¿Cómo calificas el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa donde laboras?				X		X		X		X		
		Normas		¿Cómo consideras la funcionalidad de las normas al interior de la institución educativa donde laboras?				X		X		X		X		

Dimensión motivación	Espacios y horarios	¿Cómo consideras que los espacios y horarios de la institución educativa donde labora influyen en la comunicación?				X		X		X		X			
		¿Cómo consideras que en la institución educativa donde labora se oculta información entre los miembros de la comunidad educativa?				X		X		X		X			
	Satisfacción	¿Cómo calificarias el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución educativa?				X		X		X		X			
		¿Cómo consideras el nivel de motivación de los docentes en la institución educativa?				X		X		X		X			
		¿Cómo consideras la motivación para el trabajo del personal, según la infraestructura institucional?				X		X		X		X			
	Reconocimiento	¿Cómo consideras el reconocimiento del trabajo entre el personal que trabaja en la institución educativa?				X		X		X		X			
	Prestigio	¿Cómo consideras que los docentes valoren su prestigio profesional?				X		X		X		X			
	Autonomía	¿Cómo consideras el nivel de autonomía en el personal de la institución educativa?				X		X		X		X			

Diseño de participación	Las las actividades	¿Cómo consideras el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de la institución educativa?				X		X		X		X		
		¿Cómo consideras el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?				X		X		X		X		
	Trabajo colegiado	¿Cómo calificas el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?				X		X		X		X		
		¿En su opinión cuál es el nivel de participación de los docentes en las decisiones que se toman en la institución educativa?				X		X		X		X		
	Participación del profesorado	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?				X		X		X		X		
		¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que realizan los padres de familia?				X		X		X		X		
	Grupos formales e informales	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?				X		X		X		X		
		¿Cómo consideras el nivel de participación que tienen los docentes para ayudar a los diferentes grupos de áreas o equipos de apoyo existentes en la institución?				X		X		X		X		
	Equipos y reuniones de trabajo	¿Cómo consideras el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?				X		X		X		X		
		¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?				X		X		X		X		

		Coordinación	¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes de la institución educativa?				X	X		X	X		
			¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?				X	X		X	X		
	Confianza		¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?				X	X		X	X		
			¿Cómo consideras el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de la institución educativa?				X	X		X	X		
			¿Cómo consideras el nivel de trato amical entre los miembros de la institución educativa?				X	X		X	X		
	Sinceridad		¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones en la institución educativa?				X	X		X	X		
			¿Cómo consideras las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de la institución educativa?				X	X		X	X		

Jesús Pulva
JESÚS MARTA CUEVA ROYÉS
DIRECTORA GENERAL
DE LA EDUCACIÓN
UCV 42273

FIRMA Y SELLO

Experto 3

Piura, 29 de octubre del 2020.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL.

OBJETIVO: Evaluar la percepción de los docentes sobre el clima institucional.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Alto	Medio	Bajo
X		

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


Jesús María Cueva Reyes
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN
UCV 42275

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Experto 3

Piura, 29 de octubre del 2020.



FICHA ÚNICA DE REGISTRO DE PERSONAL

I.- DATOS PERSONALES

Nombres y apellidos : Jesús María Cueva Reyes
 DNI : N° 03579136
 Código Modular : 1003579136
 Correo Electrónico : mariajesuscuevareyes@hotmail.com
 Dirección Domiciliaria : Calle Carlos Leigh N° 631
 Teléfono : 490801
 Celular : 978313733
 Fecha de Nacimiento : 3/01/1965
 SPP - APP / SNP ONP : APP Integra
 CUSPP : 237430/CRVE2



FO
ACT

II.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Grado de Estudios : Superior
 Carrera : Profesora de Educación Primaria
 Año de inicio : 10/04/1986
 Año de término : 28/02/1991
 Centro de Estudios : I.S.P. "Hno. Victorino Elorza Goicoechea" - Sullana
 Pos Grado : Magister en Administración de la Educación

III.- CAPACITACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN

Institución Formadora	Curso u otro	Documento	Número de horas	Fecha Expedi
Jean Piaget	Bases de la Nueva Docencia para la Nueva Educación	Certificado	400 Horas	1/09/2
I.E. "Santa Rosa" Trujillo	VII Congreso Nacional	Certificado	270 Horas	12/20
UGEL - Sullana	Desempeño Eficiente de Docentes	certificado	200 Horas	1/12/2
UGEL - Sullana	Propuesta Pedagógica para el uso racional del agua y el alcantarillado	Propuesta Pedagógica		8/07/1
Dirección Regional de Educación del Cusco	8º congreso Nacional de Maestros Dominicanos	Certificado	220 Horas	12/10/2
Universidad ESAN	Diseño y Desarrollo de Módulos Educativos	Diplomado	390 sesiones de 45 minutos	30/01/2
Universidad ESAN	Diseño y Desarrollo de Módulos Educativos	Certificado	390 sesiones	

			de 45 minutos	
PerúEduca	Currículo Nacional de la educación básica.	Certificado	60 horas	21/04/2017 al :
Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Curriculo por Competencias y Evaluación Primaria	Diplomado	1 200 Horas	
PerúEduca	Planificación curricular y evaluación formativa.	Certificado	150 horas	20/04/2018 al :
PerúEduca	Actuando frente al coronavirus.	Certificado	15 horas	
PerúEduca	Alfabetización digital.	Certificado		27/10/2020

IV.- EXPERIENCIA LABORAL

Entidad	Cargo desempeñado	Descripción del trabajo realizado	fecha de inicio	fecha
I.E."Las Capullanas"	Profesora de aula	En el presente año escolar 2 020 me desempeño como Tutora de 2º grado "B" Enseño las áreas de: Comunicación, Matemática, Personal Social, Ciencia y Tecnología, Educación Religiosa y Arte.	02/04/90	
UGEL - Sullana	Docente Fortaleza	Profesora de las áreas de Comunicación y Matemática de 1º, 2º y 3º de Primaria.	02/04/15	31/12/16
I.E.P."Sagrado Corazón de Jesús"	Acompañante pedagógica.	Observa y dirige al personal para orientarlo y acompañarlo en el cumplimiento de sus funciones.	01/04/11	
I.E.P."Santa María de Guadalupe"	Directora	Planifica, coordina, dirige y controla las actividades académicas y	20/01/15	

		administrativa de la institución educativa.		

V.- REFERENCIAS PROFESIONALES

Nombre del Referente	Nombre de la Entidad	Cargo	Celular	Email
Ruth Milene Sobrino Juárez	I.E.P. "Sagrado Corazón de Jesús"	Promotora	942838448	jeslic-sobrino@hotmail.com
Ada Elizabet Mens Luzardo	I.E.P. "Santa María de Guadalupe"	Promotora	960148129	ajindesapnu@hotmail.com

VI.- INFORMACION ACTUAL EN LA INSTITUCION

Cargo : Docente de aula
 Nivel : Primaria
 Area de clase : Comunicación
 Jornada Semanal : Estrategia Aprendo en casa.
 Plaza : Nombrada

Declaro que la información proporcionada es veraz, y en caso necesario aut:



Firma del Declarante

Huella digital

Anexo 9: Base de datos clima institucional

	COMUNICACIÓN								MOTIVACIÓN								PARTICIPACIÓN										CONFIANZA										SUMA TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	Σ	8	9	10	11	12	13	Σ	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Σ	24	25	26	27	28	29	30	Σ			
01	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43	5	5	5	4	4	4	5	32	132		
02	4	4	4	4	3	3	3	25	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28	110		
03	5	5	5	4	4	3	3	29	5	5	4	4	3	3	24	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	37	5	3	4	4	4	3	3	26	116		
04	3	3	3	4	4	3	3	23	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26	3	3	3	3	3	2	2	19	89		
05	4	4	4	4	3	3	3	25	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	4	4	4	4	3	3	3	25	110		
06	5	5	4	4	4	3	3	28	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	3	3	3	3	3	3	3	21	108		
07	4	4	3	4	3	4	4	26	4	4	3	3	4	3	21	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34	3	2	3	2	3	2	3	18	99		
08	5	5	5	3	4	4	4	30	5	5	5	3	4	4	26	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	3	3	3	2	3	2	3	19	119		
09	3	3	3	2	2	2	2	17	2	2	3	3	2	3	15	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	24	2	2	2	2	1	1	1	11	67		
10	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	3	3	3	3	3	3	3	21	113		
11	4	3	3	2	2	2	2	18	4	3	3	2	3	2	17	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	27	3	3	3	2	2	2	2	17	79		
12	5	5	4	3	4	3	3	27	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36	4	4	4	3	3	3	3	24	108		
13	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34	3	2	3	2	3	2	2	17	97		
14	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	3	3	3	2	3	2	3	19	122		
15	3	2	2	3	2	2	2	16	3	3	2	2	2	2	14	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	25	2	2	2	1	1	1	1	10	65		
16	4	3	4	4	4	5	5	29	4	4	4	5	3	4	24	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	3	3	3	3	3	3	3	21	111		
17	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	2	3	2	14	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	23	2	2	3	2	2	3	2	16	74		
18	5	5	5	4	4	3	3	29	5	5	4	4	3	3	24	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	41	5	3	3	4	3	4	3	25	119		
19	5	4	4	3	4	3	4	27	3	3	3	4	4	4	21	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	28	3	3	2	3	3	2	2	18	94		
20	4	4	4	3	4	3	3	25	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	39	4	4	3	4	4	3	3	25	109		
21	5	5	4	4	4	3	3	28	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	3	3	3	3	3	3	3	21	108		
22	4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	2	3	3	3	19	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	33	2	2	3	2	3	2	2	16	94		
23	5	4	5	5	4	4	4	31	5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43	3	3	2	3	2	3	3	19	120		
24	3	2	3	2	3	2	2	17	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	23	2	1	1	2	2	1	1	10	64		
25	4	3	4	4	4	5	5	29	4	3	4	5	4	4	24	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36	3	3	2	3	2	3	3	19	108		

Anexo 10: Base de datos desempeño docente

	Capacidad pedagógica										Emocionalidad								Responsabilidad en el desempeño de sus funciones								Relaciones interpersonales								SUMA TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Σ	10	11	12	13	14	15	16	17	Σ	18	19	20	21	22	23	Σ	24	25	26	27	28	29	30	Σ	
01	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	3	4	5	5	29	126
02	5	4	5	4	3	4	5	4	4	38	5	4	5	5	4	5	4	4	36	5	4	5	4	4	4	26	3	4	4	3	3	4	4	25	125
03	4	3	4	3	4	4	3	3	3	31	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	4	4	4	3	4	23	3	3	4	3	4	4	4	25	108
04	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	4	4	4	24	105
05	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	4	4	4	27	111
06	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31	4	4	4	4	3	3	3	3	28	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	3	3	3	25	104
07	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	4	3	3	4	4	3	4	4	29	4	3	4	4	3	3	21	3	3	3	3	4	4	4	24	108
08	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	4	5	5	5	33	128
09	5	4	5	4	4	5	4	4	4	39	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	142
10	4	3	4	4	3	3	3	4	4	32	4	5	4	5	5	4	4	4	35	3	3	5	3	4	4	22	3	3	3	3	3	3	4	22	111
11	4	4	3	4	4	3	3	4	4	33	3	3	2	2	3	2	3	5	23	5	4	4	5	4	4	26	4	4	3	3	4	5	5	28	110
12	4	3	4	3	3	4	3	3	3	30	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	2	2	3	16	4	3	4	3	4	3	3	24	92
13	4	3	4	5	4	4	4	4	3	35	5	5	4	4	3	4	4	4	33	5	4	4	5	3	3	24	5	4	4	5	5	5	5	33	125
14	5	4	5	4	4	5	4	5	5	41	4	4	4	3	3	4	3	4	29	4	4	3	3	4	3	21	4	3	4	3	4	3	4	25	116
15	5	4	4	4	4	4	3	3	4	35	4	4	4	4	4	3	4	4	31	5	4	4	4	4	4	25	4	4	3	4	3	4	4	26	117
16	4	4	3	3	3	4	3	4	3	31	4	4	4	4	4	3	3	3	29	4	4	4	4	3	3	22	4	4	3	4	4	3	3	25	107
17	4	3	3	4	3	3	4	4	3	31	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	4	4	3	3	4	22	3	3	4	3	4	4	4	25	108
18	5	4	5	4	4	5	5	4	5	41	5	5	5	4	4	5	5	4	37	5	4	5	5	4	4	27	5	5	4	4	3	3	5	29	134
19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	3	3	3	4	27	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	4	3	3	24	98
20	4	5	4	3	4	4	4	3	3	34	5	4	3	3	4	3	3	4	29	5	4	4	4	4	4	25	4	4	3	4	3	4	4	26	114
21	5	4	5	5	4	5	3	5	3	39	5	4	2	2	4	4	3	4	28	5	4	5	4	4	5	27	5	5	4	5	5	4	4	32	126
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	4	4	5	4	5	36	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	4	4	31	142
23	5	5	4	4	3	3	4	4	3	35	4	4	3	3	4	4	3	3	28	4	3	4	4	3	4	22	5	4	3	4	3	4	4	27	112
24	5	4	5	3	4	4	3	3	4	35	4	3	4	3	4	4	3	3	28	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	4	5	5	5	33	124
25	5	4	5	5	4	4	5	4	4	40	5	5	4	4	5	4	5	5	37	5	4	5	5	5	5	29	5	5	3	3	5	3	5	29	135

Anexo 11: Validez de criterio de Pearson

N°	VI: CLIMA INSTITUCIONAL																														SUMA TOTAL	VALIDEZ
	ITEMS																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	0.86567522
02	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	136	0.63310334
03	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	125	0.92034208
04	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	135	0.67398186
05	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	130	0.61559305
06	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	134	0.43796875
07	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	128	0.70898902
08	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	122	0.35582969
09	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	0.29920637
10	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	0.78070096
																															0.60634211	
																															0.60274907	
																															0.39460551	
																															0.33172881	
																															0.80219069	
																															0.87160118	
																															0.29239543	
																															0.35124227	
																															0.65478496	
																															0.70898902	
																															0.51949868	

	0.43796875
	0.43549305
	0.43433496
	0.39460551
	0.59190826
	0.29920637
	0.43796875
	0.4292961
	0.33172881

Análisis de fiabilidad del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	30

De acuerdo a la siguiente escala de valoración:

Valores	Nivel
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De -1 a 0	No es confiable

Tomado de Saenz (2019)

Se logra determinar que el cuestionario sobre clima institucional tiene una alta confiabilidad al haberse obtenido un valor de 0,918 al calcular el Alfa de Cronbach.

VALIDEZ DE CRITERIO DE PEARSON

[illegible]

0.79952314
0.48495666
0.51117053
0.38010116
0.94671563
0.31570218
0.51117053

Análisis de fiabilidad del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	30

De acuerdo a la siguiente escala de valoración:

Valores	Nivel
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De -1 a 0	No es confiable

Tomado de Saenz (2019)

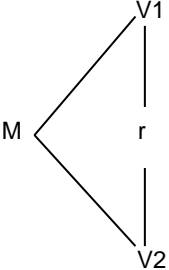
Se logra determinar que el cuestionario sobre clima institucional tiene una alta confiabilidad al haberse obtenido un valor de 0,911 al calcular el Alfa de Cronbach.

Anexo 11: Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortés, Sullana, Piura, 2020

Autora: Garrido Díaz, Fabiola Magaly

ASESOR: Luque Ramos, Carlos Alberto

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO	POBLACIÓN
¿Cuál es el nivel de relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortés, Sullana, Piura, 2020?	<p>General</p> <p>Establecer la correlación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortés, Sullana, Piura, 2020.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Precisar cómo es el clima institucional en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortés, Sullana, Piura, 2020. - Precisar cómo es el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortés, Sullana, Piura, 2020. - Establecer el nivel de relación entre la 	<p>H1: El clima institucional se relacionan de manera significativa con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortés, Sullana, Piura, 2020.</p> <p>Hipótesis Nula</p> <p>Ho: El clima institucional no se relacionan de manera significativa con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortés, Sullana, Piura, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La comunicación y el 	Clima institucional	Es el producto de las interacciones que se dan entre los miembros de la institución educativa, evidenciándose en las distintas situaciones de convivencia que se dan en el trabajo cotidiano. Implica las dimensiones de comunicación, motivación, participación y confianza. Se medirá mediante el cuestionario de clima institucional.	<p>DISEÑO</p> <p>Correlacional</p> <p>Esquema:</p>  <p>Dónde:</p> <p>M : Muestra</p> <p>V1 : Clima institucional</p>	<p>Población Y</p> <p>Muestra:</p> <p>25 sujetos de investigación:</p> <p>22 docentes y 3 directivos</p>
			Desempeño docente	El desempeño docente hace referencia a la preparación profesional, las		

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO	POBLACIÓN
	<p>comunicación y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer el nivel de relación entre la motivación y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020. - Establecer el nivel de relación entre la participación y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020. - Establecer el nivel de relación entre la confianza y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020. 	<p>desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; se relacionan de manera significativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La motivación y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; se relacionan de manera significativa. - La participación y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; se relacionan de manera significativa. - La confianza y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020; se relacionan de manera significativa. 		<p>habilidades pedagógicas cognitivas, afectivas y socioemocionales del docente en el ejercicio de la práctica educativa. El desempeño docente asocia dimensiones como la capacidad pedagógica, la emocionalidad, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y las relaciones interpersonales. Se medirá mediante el cuestionario de desempeño docente.</p>	<p>V2 : Desempeño docente</p> <p>r : Correlación entre las relaciones interpersonales y motivación laboral.</p>	